



3 1761 11972511 7

CA1
XC 36
-2012
F67

GOVT



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761119725117>

CA1
XC36 (7)
-2012
F67



HOUSE OF COMMONS
CHAMBRE DES COMMUNES
CANADA

A FRAMEWORK FOR SUCCESS: PRACTICAL RECOMMENDATIONS TO FURTHER SHORTEN THE FOREIGN QUALIFICATION RECOGNITION PROCESS

**Report of the Standing Committee on
Human Resources, Skills and Social Development
and the Status of Persons with Disabilities**

**Ed Komarnicki, M.P.
Chair**

MARCH 2012

41st PARLIAMENT, 1st SESSION



Published under the authority of the Speaker of the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act*. Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Standing Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act*.

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Additional copies may be obtained from: Publishing and Depository Services
Public Works and Government Services Canada
Ottawa, Ontario K1A 0S5
Telephone: 613-941-5995 or 1-800-635-7943
Fax: 613-954-5779 or 1-800-565-7757
publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca
<http://publications.gc.ca>

Also available on the Parliament of Canada Web Site
at the following address: <http://www.parl.gc.ca>

**A FRAMEWORK FOR SUCCESS: PRACTICAL
RECOMMENDATIONS TO FURTHER SHORTEN
THE FOREIGN QUALIFICATION RECOGNITION
PROCESS**

**Report of the Standing Committee on
Human Resources, Skills and Social Development
and the Status of Persons with Disabilities**

**Ed Komarnicki, M.P.
Chair**

MARCH 2012

41st PARLIAMENT, 1st SESSION

STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES, SKILLS AND SOCIAL DEVELOPMENT AND THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

CHAIR

Ed Komarnicki

VICE-CHAIRS

Rodger Cuzner

Carol Hughes

MEMBERS

Brad Butt

Jean Crowder

Joe Daniel

Kellie Leitch

Colin Mayes

Phil McColeman

Claude Patry

Manon Perreault

Devinder Shory

CLERK OF THE COMMITTEE

Evelyn Lukyniuk

LIBRARY OF PARLIAMENT

Parliamentary Information and Research Service

Chantal Collin, Analyst

Sandra Gruescu, Analyst

André Léonard, Analyst

THE STANDING COMMITTEE ON HUMAN RESOURCES, SKILLS AND SOCIAL DEVELOPMENT AND THE STATUS OF PERSONS WITH DISABILITIES

has the honour to present its

FOURTH REPORT

Pursuant to its mandate under Standing Order 108(2), the Committee has studied A Framework for Success: Practical Recommendations to Further Shorten the Foreign Qualification Recognition Process and has agreed to report the following:

TABLE OF CONTENTS

A FRAMEWORK FOR SUCCESS: PRACTICAL RECOMMENDATIONS TO FURTHER SHORTEN THE FOREIGN QUALIFICATION RECOGNITION PROCESS.....	1
INTRODUCTION	1
CHAPTER I: FEDERAL PROGRAMS RELATED TO THE FOREIGN QUALIFICATIONS RECOGNITION PROCESS	2
1.1 The Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications	2
1.2 Human Resources and Skills Development Canada	4
a) Foreign Credential Recognition Program	4
b) Other Programs.....	5
1.3 Citizenship and Immigration Canada	5
a) Foreign Credentials Referral Office	5
b) Other Program	6
1.4 Health Canada.....	6
a) Internationally Educated Health Professionals Initiative	6
b) Other Programs.....	7
CHAPTER II: BEST PRACTICES, PROBLEMS AND SOLUTIONS	7
2.1 Best Practices.....	7
a) Bridging Programs	7
b) Pre-arrival Information and Professional Recognition	8
c) Acquisition of Employment Experience in Canada	11
2.2 Problems Raised and Proposed Solutions	11
a) Inclusion of New Occupations and Skilled Trades	11
b) Organization of the Various Federal Programs	12

c) Foreign Qualifications Recognition Programs Financing	13
d) Financing of Studies of Internationally Trained Individuals.....	14
e) Interprovincial Labour Mobility and between Canada and the United States.....	15
f) Problems Specific to Regulated Occupations from the Health Sector	16
g) Problems Specific to Other Regulated Occupations	21
h) Problems Specific to Non-Regulated Occupations.....	22
CONCLUSION	23
LIST OF RECOMMENDATIONS.....	25
APPENDIX A: STATISTICS ON THE NUMBER OF INTERNATIONALLY TRAINED INDIVIDUALS AND FOREIGN QUALIFICATIONS RECOGNITION	29
a) Statistics on Internationally Trained Individuals.....	29
b) Data on Foreign Qualifications Recognition	33
APPENDIX B: LIST OF WITNESSES	35
APPENDIX C: LIST OF BRIEFS	39
REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE	41
DISSENTING OPINION OF THE NEW DEMOCRATIC PARTY	43

A FRAMEWORK FOR SUCCESS: PRACTICAL RECOMMENDATIONS TO FURTHER SHORTEN THE FOREIGN QUALIFICATION RECOGNITION PROCESS

INTRODUCTION

On September 29, 2011, the Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (hereafter, the Committee) adopted the following motion:

“That the Committee begin study of the foreign qualification recognition process in Canada to be titled, A Framework for Success: Practical Recommendations to Further Shorten the Foreign Qualification Recognition Process [...]”.

During the first session of the 41st Parliament, the Committee met eight times to consider the matter, hearing submissions from representatives of three federal departments that are directly affected by the issue, professional associations, professional regulatory authorities, organizations that help individuals have their foreign qualifications recognized, the business community, education, labour and the provincial governments.

The Committee would like to convey its gratitude to those who gave evidence during the meetings and the organizations that submitted briefs in connection with this study.

Internationally trained individuals (ITIs) include individuals born in Canada who studied abroad and are returning to Canada to work, as well as individuals born outside of Canada who did all or part of their studies in another country but are now living in Canada or interested in settling here.

Foreign qualification recognition (FQR) is defined as follows:¹

Foreign qualification recognition is the process of verifying that the knowledge, skills, work experience and education obtained in another country is [sic] comparable to the standards established for Canadian professionals and tradespersons.²

1 Some of the witnesses who appeared before the Committee used the term “foreign credential recognition” (FCR), which is also used by some federal programs. FCR is sometimes used to mean the recognition of certificates, diplomas and degrees only, and sometimes also includes the recognition of professional experience or other skills. To avoid confusion, FQR will be used throughout this report (except where witnesses are quoted or reference is made to the names of specific programs) and includes the recognition of foreign experience and other skills, such as proficiency in English or French.

2 Human Resources and Skills Development Canada, Forum of Labour Market Ministers, *A Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications*, p. 1, 2009.

Robert Walsh, Law Clerk and Parliamentary Counsel, believes that the only restriction on federal FQR initiatives is that they must not encroach on areas of provincial jurisdiction, such as education and labour. A representative of one federal department added that the federal government can act as a leader and facilitator, in cooperation with the provinces.

In 2006, roughly 15% of the Canadian labour force aged 25 to 54 (or 1.3 million Canadians) held a post-secondary diploma obtained abroad.³ Recent immigrants (landed in the last five years) are less successful in the labour market than immigrants who landed more than five years ago and individuals who were born in Canada. For example, in 2011, the unemployment rate for individuals who had landed in Canada in the preceding five years was 13.6%, compared with 7.4% for non-recent immigrants and 5.5% for individuals born in Canada.⁴ According to a report: “Difficulties in getting foreign credentials recognized, insufficient knowledge of official languages, and lack of Canadian work experience could explain some of the employment gap between recent immigrants and their Canadian-born counterparts”.⁵

FQR is crucial: a study carried out in 2001 (before some federal, provincial and territorial programs were implemented) found that the cost of non-recognition of qualifications acquired outside Canada was between \$4.1 billion and \$5.9 billion a year.⁶

Non-recognition of foreign qualifications is especially costly because there are labour shortages in some occupations, and the problem is expected to become worse because of the aging of the Canadian population, among other things.

CHAPTER I: FEDERAL PROGRAMS RELATED TO THE FOREIGN QUALIFICATIONS RECOGNITION PROCESS

1.1 The Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications

The development of a pan-Canadian framework for the assessment and recognition of foreign qualifications follows up on a commitment made by the Government of Canada in its 2008 Speech from the Throne indicating that the federal government would work with provinces and territories to make the recognition of foreign credentials a priority, to increase the uptake of settlement services for immigrants, as well as to encourage top international students to move to Canada.

3 Appendix A contains more statistics on fields and countries of studies and on foreign qualifications recognition.

4 Statistics Canada, Labour Force Survey, Cansim Table 282-0102.

5 The Canadian Chamber of Commerce, *Immigration: The Changing Face of Canada*, p. 7, February 2009.

6 Michael Bloom and Michael Grant, Brain Gain: The Economic Benefits of Recognizing Learning and Learning Credentials in Canada, Conference Board of Canada, September 2001.

Canada's Economic Action Plan (Budget 2009) included an investment of \$50 million over two years to make foreign qualifications recognition (FQR) processes more efficient. In January 2009, First Ministers agreed that accelerating FQR processes should be a priority. The federal government acted as a facilitator of the development of a pan-Canadian framework agreement that now defines the way forward with regard to FQR processes.

The Forum of Labour Market Ministers (FLMM), co-chaired by the Minister of Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC), was given the task to develop this framework agreement. On November 30, 2009, the new Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications⁷ (hereafter the Pan-Canadian Framework) was launched to facilitate the recognition of qualifications of internationally trained individuals (ITIs). All parties agreed that the Pan-Canadian Framework should rest on the principles of fairness, consistency, transparency and timeliness.

The recognition of qualifications for regulated professions is primarily a provincial/territorial responsibility delegated in legislation to regulatory authorities. These regulatory authorities set specific occupational standards to protect the public, consumers and the environment.

In addition to these regulatory bodies, other agencies are involved in FQR. They include government departments, post-secondary and vocational institutions, and immigrant settlement agencies, among others. The coordination of the activities of all these organizations is a difficult task. Some of the objectives of the Pan-Canadian Framework are to facilitate the coordination of these activities, avoid duplication, and support the establishment of coherent and effective FQR processes across Canada.

HRSDC is the lead federal department working collaboratively with provincial/territorial governments and other stakeholders to implement the standards established in the Pan-Canadian Framework. At the federal level, a Foreign Qualifications Recognition Working Group has been established to guide and support the implementation of the Pan-Canadian Framework. The Working Group is co-chaired by HRSDC and involves representatives from Citizenship and Immigration Canada (CIC) and Health Canada.

The FLMM decided to give priority to certain specific regulated occupations for implementation of the Pan-Canadian Framework in the first three years. The FLMM chose an initial set of regulated occupations to target for timely assessment. ITIs who submit an application to be licensed or registered to work in one of the targeted occupations have to be advised within one year as to whether their qualifications will be recognized, whether further training or education will be needed or whether their skills and experience would be better suited to a different occupation. The one-year standard is an important step forward

7 Human Resources and Skills Development Canada, Forum of Labour Market Ministers. A Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications, 2009.

as research shows that ITIs have a better chance of integrating the labour market in their own field of studies if the FQR process is completed earlier in the settlement process.

According to the Pan-Canadian Framework, the standard of timely assessment had to be implemented in the following eight occupations by December 31, 2010: architects; engineers; financial auditors and accountants; medical laboratory technologists; occupational therapists; pharmacists; physiotherapists and registered nurses. An official from HRSDC told the Committee that, "regulatory authorities for the first set of eight target occupations are currently meeting the pan-Canadian commitment to timely service."⁸

The second implementation phase of the Pan-Canadian Framework provided for the application of the timely assessment standard to the following six occupations by the end of December 2012: dentists; engineering technicians; licensed practical nurses; medical radiation technologists; physicians and teachers (from kindergarden to grade 12).

Employers are responsible for assessing and recognizing the qualifications of ITIs in non-regulated occupations. Those occupations are not the focus of the 2009 Pan-Canadian Framework. Nonetheless, there are FQR issues within this area. Those issues will be discussed briefly in the next chapter of this report.

1.2 Human Resources and Skills Development Canada

a) Foreign Credential Recognition Program

The Foreign Credential Recognition (FCR) Program⁹ is a contribution program delivered by HRSDC. The program was launched in 2003 and began its operations in 2004-2005. The two objectives of the FCR Program are to develop and strengthen Canada's FCR capacity, and to improve labour market integration outcomes for ITIs. Today, one of the key priorities of the FCR Program is to implement the Pan-Canadian Framework that targets specific occupations and sectors.

Through contribution agreements with many different provincial/territorial regulatory bodies and stakeholders, the FCR Program provides funding to projects that aim to reduce barriers to the full labour market integration of ITIs. The Committee was told that since its beginning, the FCR Program has provided funding to 160 projects at a cost of more than \$90 million. The maximum amount payable through these contribution agreements is \$2 million for any fiscal year. Agreements cannot last more than five years but they may be renewed based on performance and results achieved.

8 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 4, October 6, 2011, 1530 (Jean-François LaRue, Human Resources and Skills Development Canada).

9 The FCR Program (Human Resources and Skills Development Canada, Foreign Credential Recognition) is not to be confused with the Temporary Foreign Workers Program (TFWP) that "enables Canadian employers to hire foreign workers on a temporary basis to fill immediate skills and labour shortages when Canadians and permanent residents are not available." For more information on the TFWP, please visit HRSDC's website at http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/foreign_workers/pamphlet/ecr_pamphlet.shtml.

b) Other Programs

Mutual recognition agreements (MRA) are agreements under which Canadian and foreign professional regulatory authorities recognize certain qualifications obtained in each other's country as being equivalent. HRSDC supports the development of MRAs by providing funding to the Canadian Foundation of Economic Education to hold a workshop that will bring together Canadian regulators and professional associations to discuss the development and management of MRAs with other countries and identify best practices. Such workshop can persuade regulators of other occupations to pursue the development of MRAs and significantly shorten the FQR process for ITIs in these occupations. Some professional associations have already successfully negotiated MRAs with other countries.

HRSDC also manages the *Working in Canada* website that "provides comprehensive and detailed information on occupations, employment prospects, wages, lists of potential employers, training, economic outlooks, industries and communities."¹⁰ The website also supports the Pan-Canadian Framework by providing specialized information related to licensing and certification; tools available overseas to ITIs to get the FQR process started before they come to Canada; fees that they may have to pay; as well as to the timelines they may be facing if they choose to move to Canada to practice their profession.

1.3 Citizenship and Immigration Canada

a) Foreign Credentials Referral Office

In 2007, the Government of Canada established the Foreign Credentials Referral Office (FCRO) within Citizenship and Immigration Canada (CIC). The FCRO provides ITIs with information, path-finding and referral services so that their credentials and skills be recognized as fast as possible, to be able to work in Canada in their occupation.¹¹

Like the FCR Program, the FCRO had been supporting the implementation of the Pan-Canadian Framework since 2009. It works with HRSDC and Health Canada, and plays a coordinating role for the provinces and territories, regulatory bodies, skills assessment organizations, industrial associations and employers in order to provide the best possible services both in Canada and abroad.

Mobile outreach sites, some of them established by Service Canada, are another source of information on the FQR process. The FCRO also works to improve dialogue and the sharing of best practices among its partners involved in FQR through the new web page called *International Qualifications Network*.¹²

10 Citizenship and Immigration Canada. Building Canada's Prosperity. Government of Canada Progress Report 2010 Foreign Credential Recognition, Foreign Credentials Recognition Office. 2011. p. 22.

11 Government of Canada, Foreign Credentials Referral Office.

12 Foreign Credentials Referral Office, International Qualifications Network.

The FCRO, in cooperation with other governments and key partners, has also provided funding in the form of contributions to several stakeholders. For example, the Canadian Nurses Association and the Canadian Council of Professional Engineers signed contribution agreements that enabled them to develop tools, services and strategies abroad, mentoring initiatives and promotional measures to help employers recruit ITIs.

The FCRO has provided funding for the Canadian Immigration Integration Project (CIIP),¹³ a free information program managed by the Association of Canadian Community Colleges (ACCC) and available to ITIs outside of Canada. The program includes a two-day orientation session designed to help ITIs understand what they need to work in Canada even before they immigrate. The orientation session is offered to federal skilled workers, provincial nominees, their spouses and dependents of working age. It includes personalized consultations and the development of action plans for settling in Canada. The CIIP has offices in Manila, Philippines; Guangzhou, China; New Delhi, India; and London, United Kingdom. Satellite services are available in Southeast Asia, northern Europe and the Persian Gulf. Between 2010 and 2013, the ACCC will receive an additional \$15 million from the FCRO to continue developing its services.

In partnership with HRSDC, the FCRO introduced the federal internship program for newcomers, which provides opportunities to gain Canadian work experience in the public service. In order to qualify, however, newcomers must be a Canadian citizen or permanent resident and must win a competition. Approximately 11 federal departments are taking part in the program, and 20 departments, agencies and Crown corporations expressed interest in participating to the recruitment process of candidates for this program.

b) Other Program

CIC also teamed up with three immigrant assistance organizations in Ottawa, Toronto and Calgary to create a pilot mentoring program in the public service. Implemented in the fall of 2011, the program twins newcomers with government employees in the same occupation or trade. The advantage of the program is that it enables newcomers to expand their professional network, gain greater insight into the culture of the Canadian workplace, clarify their career goals, and improve job search strategies.

1.4 Health Canada

a) Internationally Educated Health Professionals Initiative

Health Canada's main program related to FQR is the Internationally Educated Health Professionals Initiative (IEHPI). Launched in 2005 with a budget of \$75 million over five years, the initiative was renewed in 2010 and now has permanent annual funding of \$18 million.

13 The CIIP is managed by the FCRO since October 2010. It was previously administered by HRSDC.

The IEHPI “is creating innovative programs and building on the progress that governments and stakeholders have already made to develop programs and supports, and is promoting a consistent approach to integrating internationally educated health professionals (IEHPs) into the Canadian health care workforce.”¹⁴

b) Other Programs

Health Canada assisted in developing the Pan-Canadian Framework, more specifically, in establishing the list of priority occupations: five of the eight occupations on the first list and four of the six on the second list are in the field of health (including physicians). Health Canada co-chairs the working group on physicians with Alberta.

The department co-chairs with HRSDC the Federal/Provincial/Territorial Advisory Committee on Health Delivery and Human Resources. The committee works to identify more clearly the impact of the Pan-Canadian Framework on provincial and territorial health departments and come up with solutions to common policy problems.

CHAPTER II: BEST PRACTICES, PROBLEMS AND SOLUTIONS

2.1 Best Practices

Some programs, such as the FCR Program, have been in place since 2003. Some of the projects they have funded have produced results that we can look upon as best practices.

a) Bridging Programs

Skills upgrading programs (or bridging programs) are one of the measures funded by the FCR program to accelerate the FQR process. Bridging programs can also receive funding from provincial governments:

The internationally educated engineers qualification program at the University of Manitoba is designed to address these challenges. The objective is to provide an alternative process of equal validity and rigour to the confirmatory exams, but with a higher completion rate in a one- to two-year timeframe. In addition to confirming academic qualifications, additional objectives are to incorporate a labour market component that provides critical assistance in finding that first engineering job, and provide language development and cultural orientation for participants [...]

About 90% of the graduates have developed engineering careers, most often facilitated by the co-op work experience component of the program. Through a one- to two-year investment in the program, graduates move from low-paying jobs to engineering positions, resulting in a huge impact on the well-being of the participant and their family. Furthermore, the tax advantage to Manitoba and Canada is significant, with the

government investment in funding the program paid back by participants in three or four years as they move from a low to a higher level of income and taxation.¹⁵

Jonathan Beddoes,
Faculty of Engineering, University of Manitoba

Recommendation 1

The Committee recommends that the federal government continue to support bridging programs that put a particular emphasis on profession-specific language training, work experience, identification of skill gaps, and supports to fill those gaps. The Committee further recommends that bridging programs and program stakeholders engage in practices that use data sharing to improve the understanding of recruitment and retention patterns and workforce outcomes.

b) Pre-arrival Information and Professional Recognition

Several witnesses stated that measures should be taken to provide ITIs with better information before they land in Canada. The CIC representative described the results of the Canadian Immigrant Integration Program in the following terms:

[T]he Canadian Immigration Integration Project (CIIP) has now been launched in four countries. It actually also covers 25 other countries through satellite and itinerant services, so that's quite a bit. Through that it covers about 75% of the federal skilled worker program and about 44% of provincial nominees. So that's quite a chunk of skilled immigrants and their families who are getting this information. [...]

As of June 2011, nearly 19,000 internationally trained individuals had registered for CIIP services, and over 13,000 had completed the two-day information session. Preliminary results indicate a marked improvement in labour market outcomes of those who participated in the CIIP sessions overseas.¹⁶

Natasha Pateman,
Citizenship and Immigration Canada

Recommendation 2

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada expand the scope of the Canadian Immigrant Integration Project, in countries where it is currently offered, and consider offering it in other countries, if required.

15 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 7, October 25, 2011, 1530.

16 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 4, October 6, 2011, 1545.

Recommendation 3

The Committee recommends that the federal government continue to improve its Working in Canada website so as to ensure that internationally trained individuals have access to user-friendly quality information about foreign qualifications recognition before they make the decision to move to Canada.

A number of witnesses underscored the importance of starting the FQR process in the country of origin by issuing more certificates and licences to ITIs before they come to Canada so that they are a step ahead of the game when they land. Others stated that for some occupations, such as pharmacy, there are online self-assessment tools that enable individuals to take examinations outside of Canada and obtain immediate feedback. Still others suggested Canada should go farther and allow regulatory authorities to narrow the selection before ITIs land. Another suggestion was to incorporate a prequalification system into the immigration process.

Further, the CSMLS encourages the Government of Canada to consider credential evaluation or PLA as part of the immigration process, not something an immigrant tries to navigate once they arrive.¹⁷

Christine Nielsen,
Canadian Society for Medical Laboratory Science

In that regard, a number of witnesses cited Australia as an example because of its interesting pre-arrival FQR practices. For the most part, Australia approaches FQR the same way as Canada. Employers, regulatory bodies and institutions are the entities that recognize the qualifications of ITIs. What is particularly different, however, is that Australia carries out the FQR process before the worker arrives. FQR is closely linked to the immigration process. In short, ITIs who wish to work in Australia must have their foreign qualifications recognized by the appropriate regulatory body or authority before they enter the country so that they can show that their chances of integrating into the Australian labour market are good.

Obviously their immigration policies are a little different from Canada's, so we'll have to acknowledge that, but one of the interesting things they do is pre-assessments before someone is approved for immigration, which possibly helps them select people who have the best chance of being integrated quicker.

They also have had standing bridging programs, I believe since the 1960s, and they are in the federal model. [...]

So they do a little more selection pre-immigration. They don't really allow a person to self-declare their occupational code; they verify. They even do offshore competency assessments whereby somebody might do a clinical assessment offshore. They have authorized people in those jurisdictions to do these.

17 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 5, October 18, 2011, 1635.

Now, this is from a handful of countries, not from all nations. But they know, just like Canada, what their source countries are, so they've been able to work towards this, and it seems to work for them in the health professions.¹⁸

Christine Nielsen,
Health Action Lobby

Recommendation 4

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada consider approaching provincial and territorial regulatory authorities to discuss the possibility of prequalifying internationally trained individuals for certain occupations as part of the immigration process.

Recommendation 5

The Committee recommends that the federal government study the foreign qualifications recognition model used in Australia and advise Citizenship and Immigration Canada on any positive elements that could be applied to the Canadian system.

Several witnesses also described mutual recognition agreements as a best practice which ensures that ITIs are accredited quickly even before they land in Canada. Examples include the Washington Accord for engineers and the agreements with the Canadian Dental Association and the Certified General Accountants Association of Canada. This is a very promising area that HRSDC should continue supporting.

To facilitate licensure of dentistry outside of Canada, the Commission on Dental Accreditation has been asked to establish mutual recognition agreements with countries that have accreditation systems that can be compared to ours. Graduates of dental programs in countries where MOUs [memorandums of understanding] exist are eligible to sit the same certification examination as graduates from accredited programs in Canada. Currently, MOUs have been signed with the United States and Australia, and agreements are being negotiated with New Zealand and Ireland.

While MOUs work well, the number of countries with whom they can be signed is relatively small, and alternative approaches are required to assess the competency of the majority of international applicants....¹⁹

Benoit Soucy,
Canadian Dental Association

Recommendation 6

The Committee recommends that Human Resources and Skills Development Canada increase its efforts in support of the development of mutual recognition agreements.

18 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1610.

19 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1640.

c) Acquisition of Employment Experience in Canada

Many witnesses cited internship and mentoring programs as a best practice that provides work experience in Canada and is the first step in the integration of ITIs into the Canadian labour market.

Mentoring and placement opportunities are very important. In B.C. we've been working closely with both the local organizations as well as some sector councils. We work with ICTC, the Information Communication and Technology Council, to run some pilot projects in Vancouver to help to recruit foreign-trained professionals to get into some placement and mentoring services.²⁰

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommendation 7

The Committee recommends that the federal government act as a model employer with regard to internship opportunities for internationally trained individuals by maintaining such initiatives as Citizenship and Immigration Canada's Federal Internship for Newcomers Program and consider increasing the number of interns accepted into the program, if resources allow.

Recommendation 8

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada extend the public service mentoring pilot project beyond 2012 and report on the results.

2.2 Problems Raised and Proposed Solutions

a) Inclusion of New Occupations and Skilled Trades

The Pan-Canadian Framework is set to expire in 2012. Some witnesses strongly advocated for the extension of this very successful framework and for the inclusion of new occupations, including skilled trades.

[W]e must expand the work of the pan-Canadian framework to cover skills that are in demand by industry across Canada. The occupations that are covered today and that will be covered in the coming years are an excellent start. However, most of the professions covered today do not cover the skill sets required by industry [...].²¹

Mathew Wilson,
Canadian Manufacturers and Exporters

20 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 7, October 25, 2011, 1650.

21 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 6, October 20, 2011, 1545.

Recommendation 9

The Committee recommends that the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications be extended beyond 31 December 2012, to include more occupations, for example skilled trades.

A summative evaluation of the FCR Program was conducted in 2008.²² It found that the program was relevant and cost-effective. It also showed that the program was able to meet the outcomes set for the short term and that it was moving toward successfully implementing longer-term outcomes. Based on those findings, the Committee believes that the program should be continued.

Recommendation 10

The Committee recommends that Human Resources and Skills Development Canada explore the possibility of extending the reach of this program to target more occupations facing current labour shortages or expected to face such shortages in the near future, including for example skilled trades.

The Committee is of the opinion that the Framework and FQR-related programs must be evaluated regularly. In view of the serious labour shortages that lie ahead, labour market information must be as accurate as possible so that the occupations and trades most in demand are targeted.

Recommendation 11

The Committee recommends that the authorities responsible for the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications ensure that they have all the information needed to target occupations in which there will be a labour shortage and to evaluate foreign qualification recognition programs, and that they release that information to the public, for example in an annual report.

b) Organization of the Various Federal Programs

Some federal programs are aimed at regulatory authorities, while others target ITIs more directly. A number of witnesses stated that they would like the FQR process to be simplified so that all services can be made available in a single location.

22 Human Resources and Skills Development, Summative Evaluation of the Foreign Credential Recognition Program, Final Report, Strategic Policy and Research Branch, April 2010.

One witness suggested that “programming and policy development and coordination would benefit from assigning accountability and funds for foreign credential recognition to one lead department, agency or entity.”²³ Another witness also mentioned that although their association had not encountered any issues in dealing with two departments, one-stop shopping could definitely be a benefit to their activities.²⁴ Officials from the three main departments that appeared before the Committee indicated that each department has a very specific function to play that complements the role played by other departments. However, the Committee believes that ITIs who wish to settle in Canada need to be well informed and that a unique source on FQR process would improve its efficiency.

Recommendation 12

The Committee recommends that the federal government explore ways of streamlining and simplifying the administrative process used to recognize foreign qualifications. A single point of contact at the federal level could provide all the necessary information currently given by the Foreign Credentials Referral Office of Citizenship and Immigration Canada and by the Foreign Credential Recognition Program of Human Resources and Skills Development Canada.

c) Foreign Qualifications Recognition Programs Financing

Several witnesses spoke about the lack of funding for accreditation bodies that facilitate the FQR process.

The frustration today is that because we have these mechanisms in place, we are more acutely aware than ever of just how much extra work is needed. We have capacity that may improve the problem by 10%, but for every person who gets into a bridging program, six don't. For every person who gets a placement opportunity, 12 don't. So now it's a question of volume. It's been a success for us in the sense that the collaboration is there, but we're more acutely aware than ever of just how big a hill we're trying to climb.²⁵

Michael Brennan,
Canadian Physiotherapy Association

23 College and Association of Registered Nurses of Alberta, *A Framework for Success: Practical Recommendations to Further Shorten the Foreign Qualification Recognition Process: Assessment and Recognition of Internationally Educated Nurses in Alberta*, Briefing Note Submitted to The Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities (HUMA), November 2011, p. 6.

24 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 6, October 20, 2011, 1715 (Carole Bouchard, National Association of Pharmacy Regulatory Authorities).

25 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1555.

We have some very good programs in Manitoba. Everything is pilot. There's no money. They're not sustainable. There's no money for ongoing programming.²⁶

Ximena Munoz,
Office of the Manitoba Fairness Commissioner, Government of Manitoba

The Committee is of the opinion that the lack of FQR is a costly problem for the Canadian economy and that the amounts spent on the various FQR programs should not decrease in the years ahead, particularly if the programs are evaluated regularly and receive positive ratings.

Recommendation 13

The Committee recommends that funding for the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications and its related programs be maintained at least at the 2011–2012 level.

d) Financing of Studies of Internationally Trained Individuals

The Committee was told about the difficulty encountered by many ITIs who do not have the money or the credit to obtain student loans to pay for their tuition and other training costs associated with getting their foreign qualifications recognized in Canada.

Some witnesses also suggested that the federal government should look at providing financial assistance through the Canada Student Loans Program to students enrolled in programs that last less than 60 weeks, as is the case for many bridging programs offered at colleges and other post-secondary institutions across Canada.

The Canadian government does not provide Canadian students with grants to programs that are less than 60 weeks. A decision to change this could go a long way to help newcomers upgrade their skills and get their foreign credentials recognized by bridging the gap.²⁷

Serge Buy,
National Association of Career Colleges

The Committee was also told that it would be important that funding be made available not only for tuition fees for specific courses given at post-secondary institutions, but also for bridging programs that accelerate the FQR process and get ITIs integrated into the workforce much faster.

Budget 2011 announced that the government would develop a pilot project to offer financial assistance to ITIs who do not have the resources needed to get their foreign qualifications recognized: "The Foreign Credential Recognition Loans Pilot will develop

26 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 10, November 3, 2011, 1700.

27 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 8, October 27, 2011, 1545.

and test innovative projects that provide financial assistance to internationally trained professionals to lessen some of these financial burdens.”²⁸ This three-year project worth \$18 million overall was launched in February 2012.

Recommendation 14

Since many internationally trained individuals cannot obtain financial assistance to complete skills upgrading, bridging programs, or educational and professional certification examinations, the committee recommends that the federal government make permanent and expand the Foreign Credential Recognition Loans Pilot Program if results of this pilot are proven effective.

e) Interprovincial Labour Mobility and between Canada and the United States

The Agreement on Internal Trade (AIT) came into force in 1995 and aims to foster the free movement of goods, services, investment and workers within Canada. In January 2009, changes to chapter 7 of the AIT were made in order to reduce the obstacles faced by some workers in regulated occupations

The provinces can make exceptions to this general rule of mutual recognition among the provinces. The onus is on them to show that there are fundamental differences from province to province in the way an occupation works. In January 2012, there were 44 exceptions, an average of about four per province or territory.²⁹

Generally, ITIs and other Canadians can, with some exceptions, be accredited in all provinces as soon as they are accredited in one. For example, social workers who have a licence to practice in one province or territory can practice anywhere in Canada.³⁰ The AIT encourages professional accreditation bodies to adopt common standards for FQR so that workers can relocate quickly without having to take more exams in order to have their skills recognized. However, this process is not yet complete in all regulated occupations.

That is why we feel it is absolutely critical to develop a pan-Canadian competency framework, followed by standards, so that applications from foreigners with a social work degree will be assessed in the same fashion all across Canada. That will ensure, given the need for public protection, that whatever an immigrant's point of entry into the social work profession, he or she will possess the minimum professional skills corresponding to the requirements in place across the provinces.³¹

28 Canada News Centre, Government of Canada Taking Action to Support Newcomers, February 22, 2012

29 A complete list of exceptions is available from the Internal Trade Secretariat, Labour Mobility Coordinating Group, Exceptions to Labour Mobility.

30 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 8, October 27, 2011, 1530 (Claude Leblond, Canadian Council of Social Work Regulators).

31 Ibid., 1550.

Some witnesses stated that they would like worker mobility between Canada and the United States to be made easier, specifically through the Interprovincial Standards Red Seal Program, which is administered by the Canadian Council of Directors of Apprenticeship, an organization comprising directors of apprenticeship from each province and territory and two representatives of HRSDC.³² The program sets exams in 52 specialized trades. Individuals who pass the exam in their field have access to jobs in other provinces.

What we need in construction in FCR is the red seal exam to be administered overseas on an ongoing basis, including every other week in the United States.³³

Christopher Smilie,
Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office

Recommendation 15

The Committee recommends that the federal government's representatives on the Canadian Council of Directors of Apprenticeship encourage the provincial representatives to explore the possibility of holding some of the exams set under the Interprovincial Red Seal Standards Program in countries where that is possible, the United States in particular.

f) Problems Specific to Regulated Occupations from the Health Sector

Several witnesses told the Committee that there is a labour shortage in the field of health. ITIs are therefore a key source in meeting the demand for workers. Some regulatory bodies and professional orders have taken the initiative of implementing measures to improve FQR by developing evaluation tools that are accessible abroad, preparation guides, exams and online development courses that provide immediate feedback on skill level and recommended training. However, there is a great deal of work to be done to make FQR more effective.

Obtaining the recognition ITIs need to practice in Canada is a tedious process because the requirements of FQR in medical occupations are very stringent, due to the need to preserve the confidence of Canadians in the health care system. ITIs in the field of health encounter specific problems, such as workplace integration, the long process of obtaining a licence to practice, language proficiency, unfamiliarity with the Canadian health care system and lack of work experience.

Last July, HEAL [Health Action Lobby] met with officials at HRSDC to review issues, challenges, and solutions regarding internationally educated health professionals or

32 Interprovincial Standards Red Seal Program, Provincial and Territorial Contacts.

33 Committee, Evidence, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 8, October 27, 2011, 1635.

IEHPs. The concerns that were addressed then continue to be concerns for IEHPs. These include upgrading in techniques and knowledge to meet Canadian practice requirements; preparing to pass licensure exams; obtaining relevant work experience; developing professional contacts or networks; becoming socialized into the Canadian workplace, culture, and context, which requires business information, collegial support, and the soft skills necessary to obtain and manage successful employment; developing or improving communication and language skills; and developing, managing, and meeting career goals.³⁴

Charles Shields,
Health Action Lobby

The Committee was told that for some medical occupations, it is especially hard to pass national exams. The time and availability needed to complete bridging programs, the cost and the commitment to the program are factors that have a bearing on an ITI's success.

Each year, approximately 1,000 physiotherapy candidates challenge the exam. Of those taking the exam, 60% are Canadian educated and 40% are educated internationally. Overall, 85% of the candidates pass. However, the pass rates vary significantly between Canadian and internationally educated candidates. In recent years Canadian-educated candidates have passed the clinical component of the exam, on average, 96% of the time — so almost all of them — compared to only two-thirds, 68% of the internationally educated candidates. The disparity is even greater for the written component of the exam, where on average 94% of Canadian-educated candidates passed compared to only 53% of the internationally educated. There is quite a big difference.³⁵

Katya Masnyk Duvalco,
Canadian Alliance of Physiotherapy Regulators

The Committee was told that ITIs still have trouble getting information about FQR. Information about the process and the exams that have to be taken in order to obtain a licence to practise a medical occupation should be more comprehensive and easier to access. There is still excessive duplication.

Another thing I have found is that there needs to be accurate information regarding professional registration and integration into the Canadian workforce. They are very surprised that we have prerequisites to employment in their professions, and they find this added information very discouraging. They also find that the information is available in a very scattered number of resources and sources, through colleges, regulatory bodies, immigration officials, etc. That information really does need to be consolidated. The lack of a centralized national online information portal that helps these individuals access abroad really does create a significant informational barrier. They need to have this information so that they are able to expedite the licensure process.³⁶

Sandra Murphy,
School of Community and Health Studies, Centennial College

34 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1540.

35 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 6, October 20, 2011, 1650.

36 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1545.

The Committee was also told that transition programs are very important because they enable ITIs to retrain and obtain practical experience in their occupation. However, space is limited; there is not enough to meet the demand.

We know from the research we have conducted that bridging programs are a great solution for the internationally educated. [...] We know that the most cost-effective process is to add bridging programs to already existing education programs rather than to create stand-alone programs, because they already have the faculty, curriculum, and equipment.³⁷

Christine Nielsen,
Health Action Lobby

While some forms of auto-evaluation can be offered abroad, the fact remains that some evaluations and even some courses have to be delivered post-arrival in Canada. Some countries lack the technology needed to take part in these programs offered abroad. In other cases, the assessment absolutely must be done in a Canadian context based on Canadian standards.

Again, for the physicians, the Medical Council of Canada's evaluating examination is available online at several hundred sites around the country. I believe the language proficiency testing is also available. The Physician Credentials Registry of Canada could be accessed from outside the country. All of those stipulations could be met. [...]

That would be extraordinarily difficult, because we're requiring the evaluation, experience, and acumen of Canadian-trained or Canadian-placed individuals. Some might want to be exported to those faraway sites like Australia or New Zealand to conduct such work, but it would be out of context and probably inadmissible.³⁸

Andrew Padmos,
Royal College of Physicians and Surgeons of Canada

The Committee heard that financial aid is a significant problem for ITIs in medical occupations. Particularly when they have to take courses through a bridging program that does not lead to a diploma, ITIs do not qualify for student aid. This is a major problem considering that many ITIs have family obligations: 80% of internationally trained professionals are married and 62% have children.³⁹

In a study undertaken for five health professions, including occupational therapy, it was found that the average internationally educated health professional requires three to five years to become certified and employed in their profession in Canada. During that time, they frequently work in survival jobs. A properly financed bridging program would cut this period down and would benefit a quicker integration of these valuable resources.⁴⁰

37 Ibid., 1540.

38 Ibid., 1700.

39 Ibid., 1545 (Sandra Murphy, School of Community and Health Studies, Centennial College).

40 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 6, October 20, 2011, 1640.

Claudia von Zweck,
Canadian Association of Occupational Therapists

The Committee also heard that it would be beneficial to create a data sharing system that would provide a better understanding of recruitment methods and to pool data from recruiters, regulatory bodies, professional associations and employers in order to determine the education of candidates who pass the exams, which upgrading programs work and what barriers ITIs face.

The challenge right now is that we don't have a unique identifier to know if you've been recruited by an employer and if you've contacted the regulator. Those pieces of information aren't necessarily shared. The regulator would send them to us, but that piece isn't shared. We know who comes to see us, but we don't know how many don't come to see us. We have a hunch from the regulator. They're keeping some track.⁴¹

Pam Nordstrom,
School of Nursing, Mount Royal University

The Committee also heard that it is important to improve the exchange of information among occupations so that everyone is aware of the best practices of certain organizations and how those organizations managed to solve certification problems. HRSDC could facilitate this type of data exchange among occupations by contributing financially to more frequent meetings among these groups. The meetings could even be virtual and use existing technology to ensure more a continuous exchange of information at a lower cost.

Looking to the future, we would like to see increased coordination of projects across the country and increased information-sharing across professions. Much duplication still exists. The alliance staff and board feel that we're missing important opportunities to learn from others who have successfully addressed credentialing challenges in different ways than we have. Additional workshops, discussion fora, electronic information exchanges, and the like would help address remaining barriers.⁴²

Katya Masnyk Duvalko,
Canadian Alliance of Physiotherapy Regulators

The Committee also heard that language skills are a major problem for ITIs. Some witnesses stated that language should be assessed before the worker comes to Canada and that retraining should be provided when the worker arrives.

There really does need to be pre-arrival language training that should be encouraged and perhaps required. In some professions, like nursing, as an example, internationally educated nurses must demonstrate specific levels in English fluency that relate specifically to meet the needs of the occupation in which they will be practising. Those requirements are very high.⁴³

41 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 7, October 25, 2011, 1620.

42 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 6, October 20, 2011, 1700.

43 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 9, November 1, 2011, 1545.

The Committee also heard that it would be interesting to re-evaluate the medical tasks performed by health professionals in order to make maximum use of human resources in that field. Organizations have been created in three countries to conduct such evaluations: Health Workforce Australia, Health Workforce New Zealand and Centre for Workforce in England.⁴⁴

Recommendation 16

The Government of Canada acknowledges that human resources planning in health care is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that Health Canada, with the approval and collaboration of the provincial and territorial governments, continue to support the database that tracks international medical graduates, with the aim of identifying and filling gaps in doctor availability across Canada.

Recommendation 17

The Committee supports the continued collection of data by the Canadian Institute for Health Information for health human resources management and recommends that Health Canada explore the possibility of helping create a national centre for the collection and analysis of data on human resources in the health sector should such an option prove to be fiscally prudent given the current period of fiscal restraint.

The Committee also heard that there is a need to simplify the FQR process and to have a clearer pathway to have credentials recognized.

My first recommendation is to have a simplified system of assessment. It should be realized that cases involving well-known qualifications should be treated in a simpler way. [...] Recognition bodies should take an active role in specifying the steps needed to be taken by IMGs through clear, coherent, objective, and unambiguous pathways, to enable them to get their qualifications recognized.

The current limited opportunities for foreign-trained doctors to obtain clinical experience through recognized externship, hands-on hospital experience, and continuing medical education programs for IMGs to complete any theoretical or clinical skills deficits have to be addressed. [...]

44 Ibid., 1715 (Ivy Lynn Bourgeault, Canadian Institutes of Health Research).

Increasing the residency training positions, or having well-defined practice assessment programs to avoid backlog, with the aid of clarity of direction from this one-stop centre would be most helpful⁴⁵.

Peter Idahosa,
Alberta International Medical Graduates Association

Recommendation 18

The Government of Canada acknowledges that the certification of international medical graduates (IMGs) is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that the Government of Canada, with the approval and collaboration of the provinces and territories, endorse the standardization of the assessment and qualification process in place in provincial and territorial licensing colleges for IMGs across Canada.

Recommendation 19

The Government of Canada acknowledges that the certification of international medical graduates (IMGs) is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that collaboration be pursued to set a clear pathway and to increase opportunities for IMGs to obtain residency training positions and have access to transition programs in an effort to successfully certify and integrate medical professionals into practice in Canada, without compromising access to training for Canadian-trained medical students.

g) Problems Specific to Other Regulated Occupations

The Committee heard from associations in sectors outside the health sector. Overall, the Committee heard about the challenges and successes encountered by these professional associations in their work to provide a pathway for ITIs to more easily and efficiently go through the FQR process. The objective is for these professionals to have their foreign qualifications fully recognized in a timely manner without in any way lowering Canadian standards of admission to their specific professions. ITIs in non-medical professions face many similar challenges to those in medical professions.

45 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 7, October 25, 2011, 1535.

h) Problems Specific to Non-Regulated Occupations

According to the Canadian Chamber of Commerce, non-regulated occupations account for roughly 85% of the total number of jobs in Canada.⁴⁶ Non-regulated occupations do not require a licence to practise from an accreditation body, which can simplify the process. However, employers do not get assurance from an accreditation body that skills acquired abroad are equivalent to skills acquired in Canadian educational institutions. For that reason, employers sometimes prefer applicants who were trained in Canada.

There are a number of programs and organizations that can help employers with this task. Some of the programs mentioned earlier in this report devote a portion of their operations raising awareness among employers or helping ITIs understand the Canadian labour market for both regulated and non-regulated occupations. HRSDC's FCR Program has provided support to sectoral councils made up of employers, unions and educational institutions that deal with human resources issues in specific sectors.

There are five qualifications assessment authorities mandated or recognized by the provinces or territories: International Credential Evaluation Service (British Columbia); International Qualifications Assessment Service (Alberta, Saskatchewan and the territories); Academic Credentials Assessment Service (Manitoba); World Education Services (Ontario); and Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec.

These authorities assess foreign qualifications but do not grant credentials nor do they guarantee entry into an occupation. Generally, it is candidates who use the services of these authorities to establish a comparison between Canada's and another country's education systems. For example, the comparative assessment of studies completed outside of Quebec carried out by the Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec indicates the equivalency, in the Quebec education system, of foreign studies, and provides a description of diplomas and transcripts. This assessment can be requested by an ITI who wishes to apply to for a job as a municipal, provincial or federal employee and can also be useful for jobs with other employers.⁴⁷

There are also many organizations dedicated to helping immigrants integrate, and representatives of some of those organizations appeared before the Committee to talk about the services they provide. The witnesses spoke of the importance of making employers aware of FQR.

Ultimately, it's employers who either recognize or reject the credentials of skilled immigrants. We and our immigrant employment council partners across the country have seen a strong and growing demand from employers for support in recruiting, assessing,

46 Canadian Chamber of Commerce, Submission by the Canadian Chamber of Commerce to the House of Commons Standing Committee on Human Resources, Skills and Social Development and the Status of Persons with Disabilities on the Foreign Qualification Recognition Process, November 15, 2011.

47 Québec, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Obtaining an "Évaluation comparative des études effectuées hors Québec".

integrating, and promoting skilled immigrants, and we need a national strategy to respond to this demand. [...]

There is still a need to increase employer awareness of the value of immigrant skills, and of how including this talent pool can make Canada more productive and competitive in the global marketplace.⁴⁸

Joan Atlin,
Toronto Region Immigrant Employment Council

Recommendation 20

The Committee recommends that the federal government conduct an awareness raising campaign targeted at employers, who are primarily responsible for the recognition of foreign qualifications in unregulated occupations. The campaign should focus on recognition of foreign qualifications and the advantages of hiring internationally trained individuals.

Finally, some witnesses spoke about the importance of better informing immigrants of employment opportunities outside urban centres, where many employers would be willing to recognize their skills.

What I mean here is to connect the immigrants to areas of more opportunities, especially in some smaller communities that are industry-based, like our project now at Fort St. John, which is the oil- and gas-based small town in northern B.C. We need more resources and support to encourage internationally trained professionals to go there and to help resolve the skill and labour shortage over there.⁴⁹

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommendation 21

The Committee recommends that the federal government provide newcomers with more information on settling outside major urban centres to take advantage of employment opportunities, for example those in unregulated occupations.

CONCLUSION

Immigration has always played an important role in the development of Canadian society. That role is going to expand in the coming decades because of demographic factors. To ensure the sustainability of economic growth and fiscal soundness and to reduce labour shortages, it is essential that the qualifications of internationally trained individuals be recognized for their true worth.

48 Committee, *Evidence*, 1st Session, 41st Parliament, Meeting No. 7, October 25, 2011, 1640.

49 Ibid., 1650.

In the course of this study, many witnesses drew attention to the efficiency of the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications and the quality of the programs currently in place, and recommended that those programs be preserved. They also talked about best practices concerning foreign qualifications recognition.

This is why the Committee recommends taking as a model practices that have already produced positive results: bridging programs, better information on the foreign qualification recognition process, increased recognition of professional qualifications prior to departure for Canada, and the acquisition of work experience in Canada through internships and mentoring.

All this will have to be done based on existing programs, which will have to be evaluated regularly and improved if possible, and by raising awareness among employers. The Committee also suggests simplifying the process used to recognize foreign qualifications, reducing waiting times and increasing access to funding for bridging programs.

LIST OF RECOMMENDATIONS

Recommendation 1

The Committee recommends that the federal government continue to support bridging programs that put a particular emphasis on profession-specific language training, work experience, identification of skill gaps, and supports to fill those gaps. The Committee further recommends that bridging programs and program stakeholders engage in practices that use data sharing to improve the understanding of recruitment and retention patterns and workforce outcomes.

Recommendation 2

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada expand the scope of the Canadian Immigrant Integration Project, in countries where it is currently offered, and consider offering it in other countries, if required.

Recommendation 3

The Committee recommends that the federal government continue to improve its Working in Canada website so as to ensure that internationally trained individuals have access to user-friendly quality information about foreign qualifications recognition before they make the decision to move to Canada.

Recommendation 4

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada consider approaching provincial and territorial regulatory authorities to discuss the possibility of prequalifying internationally trained individuals for certain occupations as part of the immigration process.

Recommendation 5

The Committee recommends that the federal government study the foreign qualifications recognition model used in Australia and advise Citizenship and Immigration Canada on any positive elements that could be applied to the Canadian system.

Recommendation 6

The Committee recommends that Human Resources and Skills Development Canada increase its efforts in support of the development of mutual recognition agreements.

Recommendation 7

The Committee recommends that the federal government act as a model employer with regard to internship opportunities for internationally trained individuals by maintaining such initiatives as Citizenship and Immigration Canada's Federal Internship for Newcomers Program and consider increasing the number of interns accepted into the program, if resources allow.

Recommendation 8

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada extend the public service mentoring pilot project beyond 2012 and report on the results.

Recommendation 9

The Committee recommends that the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications be extended beyond 31 December 2012, to include more occupations, for example skilled trades.

Recommendation 10

The Committee recommends that Human Resources and Skills Development Canada explore the possibility of extending the reach of this program to target more occupations facing current labour shortages or expected to face such shortages in the near future, including for example skilled trades.

Recommendation 11

The Committee recommends that the authorities responsible for the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications ensure that they have all the information needed to target occupations in which there will be a labour shortage and to evaluate foreign qualification recognition programs, and that they release that information to the public, for example in an annual report.

Recommendation 12

The Committee recommends that the federal government explore ways of streamlining and simplifying the administrative process used to recognize foreign qualifications. A single point of contact at the federal level could provide all the necessary information currently given by the Foreign Credentials Referral Office of Citizenship and

Immigration Canada and by the Foreign Credential Recognition Program of Human Resources and Skills Development Canada.

Recommendation 13

The Committee recommends that funding for the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications and its related programs be maintained at least at the 2011–2012 level.

Recommendation 14

Since many internationally trained individuals cannot obtain financial assistance to complete skills upgrading, bridging programs, or educational and professional certification examinations, the committee recommends that the federal government make permanent and expand the Foreign Credential Recognition Loans Pilot Program if results of this pilot are proven effective.

Recommendation 15

The Committee recommends that the federal government's representatives on the Canadian Council of Directors of Apprenticeship encourage the provincial representatives to explore the possibility of holding some of the exams set under the Interprovincial Red Seal Standards Program in countries where that is possible, the United States in particular.

Recommendation 16

The Government of Canada acknowledges that human resources planning in health care is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that Health Canada, with the approval and collaboration of the provincial and territorial governments, continue to support the database that tracks international medical graduates, with the aim of identifying and filling gaps in doctor availability across Canada.

Recommendation 17

The Committee supports the continued collection of data by the Canadian Institute for Health Information for health human resources management and recommends that Health Canada explore the possibility of helping create a national centre for the collection and analysis of data on human resources in the health sector should such an option prove to be fiscally prudent given the current period of fiscal restraint.

Recommendation 18

The Government of Canada acknowledges that the certification of international medical graduates (IMGs) is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that the Government of Canada, with the approval and collaboration of the provinces and territories, endorse the standardization of the assessment and qualification process in place in provincial and territorial licensing colleges for IMGs across Canada.

Recommendation 19

The Government of Canada acknowledges that the certification of international medical graduates (IMGs) is an area of provincial and territorial jurisdiction. The Committee recommends that collaboration be pursued to set a clear pathway and to increase opportunities for IMGs to obtain residency training positions and have access to transition programs in an effort to successfully certify and integrate medical professionals into practice in Canada, without compromising access to training for Canadian-trained medical students.

Recommendation 20

The Committee recommends that the federal government conduct an awareness raising campaign targeted at employers, who are primarily responsible for the recognition of foreign qualifications in unregulated occupations. The campaign should focus on recognition of foreign qualifications and the advantages of hiring internationally trained individuals.

Recommendation 21

The Committee recommends that the federal government provide newcomers with more information on settling outside major urban centres to take advantage of employment opportunities, for example those in unregulated occupations.

APPENDIX A: STATISTICS ON THE NUMBER OF INTERNATIONALLY TRAINED INDIVIDUALS AND FOREIGN QUALIFICATIONS RECOGNITION

a) Statistics on Internationally Trained Individuals

Table 1 shows the number of internationally trained individuals (ITIs) who obtained a post-secondary diploma, by country where it was obtained. In 2006, roughly 1.3 million Canadians between the ages of 25 and 54 obtained their highest post-secondary diploma abroad.⁵⁰ The vast majority (91%) were immigrants or non-permanent residents. There were also approximately 120,000 non-immigrants who obtained their highest post-secondary diploma abroad, a large proportion of them (70%) in the United States.

Among recent immigrants (immigrated between 2001 and 2006), the most common countries of study are China, India and Philippines. The proportion of ITIs who graduated in China is much higher among immigrants who arrived between 2001 and 2006 (15.3%) than among non-recent immigrants (7.3%), whereas the opposite is true for ITIs who graduated in the United States (4.8% among recent immigrants, 7.7% among non-recent immigrants) or the United Kingdom (3.6% among recent immigrants, 7.4% among non-recent immigrants).

50

At the time of publication of this report, data from the 2011 Census on countries of study and education level were not available.

Table 1 – Number of Internationally Trained Individuals by Immigrant Status and Country of Study, Ages 25 to 54, 2006

Country of study	Non-immigrants	Recent immigrants (2001 to 2006)	Non-recent immigrants (before 2001)	Non-permanent residents	Total
United States	84,545	20,640	50,850	12,015	168,055
India	255	51,475	65,615	4,030	121,375
Philippines	175	38,375	69,445	12,135	120,135
China	30	66,070	48,495	3,860	118,455
United Kingdom	16,780	15,530	49,005	6,360	87,670
Pakistan	130	20,290	20,800	1,365	42,585
France	3,220	12,350	16,080	4,800	36,455
Other	16,080	206,190	343,200	46,965	612,455
Total	121,215	430,925	663,495	91,530	1,307,165

Note: Non-immigrants are Canadian citizens born in Canada and may include a small number of individuals born abroad to Canadian parents. Non-permanent residents are individuals from another country who held a work permit or study permit or were claiming refugee status, as well as members of their family living with them in Canada.

Source: Statistics Canada, 2006 Census, Topic-based Tabulations, *Immigrant Status and Period of Immigration (9)*, *Labour Force Activity (8)*, *Highest Certificate, Diploma or Degree (7)*, *Location of Study (16)*, *Age Groups (9)* and *Sex (3)*.

Table 2 shows the number and proportion of ITIs by field of study. Fields are ordered by decreasing order of the number of ITIs. Architecture, engineering and other technologies has the highest number of ITIs.

Overall, ITIs accounted for 15.2% of the Canadian labour force aged 25 to 54 who hold a post-secondary diploma. The proportion of men (15.4%) is more or less the same as the proportion of women (15.0%).

Table 2 – Number and Proportion of Internationally Trained Individuals by Field of Study and Sex, Ages 25 to 54, 2006

Field of study	Men		Women		Total	
	Number	%	Number	%	Number	%
Architecture, engineering, and related technologies	257,565	15.1	61,205	34.6	318,770	16.9
Business, management and public administration	104,605	15.5	161,375	12.9	265,975	13.8
Health, parks, recreation and fitness	41,755	19.6	105,305	11.6	147,060	13.1
Social and behavioural sciences and law	46,830	15.5	83,895	13.9	130,725	14.4
Humanities	31,265	19.0	68,040	25.4	99,300	22.9
Education	17,120	13.6	63,070	15.1	80,195	14.8
Mathematics, computer and information sciences	46,900	17.2	33,295	19.0	80,190	17.9
Physical and life sciences and technologies	37,430	24.5	38,020	26.5	75,455	25.5
Visual and performing arts, and communications technologies	18,445	12.5	28,690	16.2	47,130	14.5
Personal, protective and transportation services	17,940	7.0	16,330	6.2	34,265	6.6
Agriculture, natural resources and conservation	17,310	13.0	10,690	15.5	28,005	13.9
Total	637,185	15.4	669,975	15.0	1,307,160	15.2

Note: The aggregate for the various fields is different from the overall total because "Other", which includes multidisciplinary programs, the number of which is very small, was not included.

Source: Authors' calculations based on Statistics Canada, 2006 Census, Topic-based Tabulations, *Activity; highest certificate, diploma or degree; location of study; major field of study*.

The proportion of ITIs is highest in physical and life sciences and technologies (25.5%) and humanities (22.9%) and lowest in personal, protective and transportation services (6.6%).

Finally, in architecture, engineering and related technologies, the proportion of workers who studied outside Canada is much higher among women (34.6%) than men (15.1%).

Table 3 shows the unemployment rate among ITIs from the same countries and in the same fields of study shown in tables 1 and 2. In 2006, the unemployment rate among individuals age 25 to 54 with a post-secondary degree or diploma was 4.7%. The rate was 7.1% among ITIs and 4.2% among individuals trained in Canada.

The unemployment rate among ITIs who studied in certain countries, such as Pakistan (10.2%) and China (9.4%), was higher than the average for all ITIs, whereas the opposite was true among ITIs who studied in the Philippines (4.0%), the United Kingdom (4.2%) and the United States (4.3%)

Finally, the unemployment rate among ITIs who studied in certain fields was roughly double the rate among individuals trained in Canada. Those fields are education, physical sciences, health and social sciences.

Table 3 – Unemployment Rate, by Country and Field of Study Where The Highest Post-Secondary Diploma Was Obtained, Ages 25 to 54, 2006

Country and Field of Study	Unemployment Rate	
Country of Study		
Pakistan	10.2	
China	9.4	
India	7.5	
France	6.6	
United States	4.3	
United Kingdom	4.2	
Philippines	4.0	
Other countries	8.4	
Field of Study	Outside Canada	In Canada
Social and behavioural sciences and law	8.6	4.2
Visual and performing arts, and communications	8.0	5.3
Mathematics, computer and information sciences	7.9	5.2
Humanities	7.8	4.6
Physical and life sciences and technologies	7.6	3.9
Business, management and public administration	7.4	4.1
Agriculture, natural resources and conservation	6.5	4.6
Education	6.3	2.5
Health, parks, recreation and fitness	6.2	3.2
Personal, protective and transportation services	6.1	5.7
Agriculture, natural resources and conservation	6.1	4.8
Total (all fields of study)	7.1	4.2
Total (Canada and outside Canada)	4.7	

Source: Authors' calculations based on Statistics Canada, 2006 Census, Topic-based Tabulations, *Activity; highest certificate, diploma or degree; location of study; major field of study*.

b) Data on Foreign Qualifications Recognition

Between 2001 and 2005, Statistics Canada conducted the Longitudinal Survey of Immigrants to Canada. Immigrants who came to Canada between October 2000 and September 2001 were interviewed six months, two years and four years after they landed. The survey included questions pertaining to the recognition of foreign credentials and experience. After four years, 28% and 12% of the immigrants respectively reported that their credentials had been fully or partially accepted, and 39% and 18% respectively reported that their foreign professional experience had been fully or partially recognized. In addition, 40% had not had their credentials assessed because they did not need to, did not think they would be recognized, or for some other reason.⁵¹

Table 4 shows the probability that an immigrant's credentials and experience were recognized four years after the immigrant landed based on a series of explanatory variables. These probabilities are based on a statistical analysis that takes all other explanatory variables into account. For example, the difference between the probability of a diploma obtained by a man or woman being recognized is statistically insignificant when other characteristics (age, region, etc.) are taken into account.

The following groups were particularly less likely to have their credentials recognized: individuals age 45 to 59, individuals in a class of immigrants other than skilled workers (especially refugees), individuals who did not speak English or French well and residents of Alberta, British Columbia or the territories.

On the other side of the coin, immigrants who lived in Canada before they landed (as temporary workers, for instance) or had a job waiting for them in Canada before they arrived were more likely to have had their credentials recognized. Immigrants who studied in the United States or the United Kingdom and immigrants with a university degree (as opposed to some college or other post-secondary education) were also more likely to have their credentials recognized (not shown in Table 4).

Women, older individuals, immigrants other than skilled workers, visible minorities, immigrants not fluent in English or French, and residents of Quebec were less likely to have their foreign experience recognized.

51 René Houle and Lahouria Yssaad, "Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience", *Perspectives*, Vol. 11, No. 9, September 2010, Statistics Canada. This study uses data from 2001 to 2005 before most federal FQR programs were put in place.

Table 4 – Probability (%) of an Immigrant's Credentials and Experience Being Recognized Four Years after Landing, by Selected Characteristics, 2000-2005

Characteristics	Credentials	Work experience
Sex		
Men (reference)	36	56
Women	32	48**
Age at landing		
18 to 24	39	50
25 to 34 (reference)	32	48
35 to 44	28*	43*
45 to 59	21**	35**
Visible minority status		
No (reference)	28	52
Yes	31	42**
Immigrant category		
Skilled immigrant, principal applicant (reference)	39	56
Skilled immigrant, spouse and dependents	23**	39**
Family class	20**	37**
Refugee	12**	17**
Provincial nominees, business immigrants, other	18**	24**
Lived in Canada at least one year before landing		
No (reference)	29	44
Yes	43*	51
Job arranged prior to landing		
No (reference)	29	42
Yes	40**	87**
Self-assessed spoken language		
Very well (reference)	32	50
Well	32	46
Fairly well	21**	34**
Poorly, not at all	23**	41**
Region		
Ontario (reference)	32	47
Atlantic	59*	52
Quebec	28	32**
Prairies	48	39
Alberta	24**	54
British Columbia and territories	23**	49

Note: statistically significant from reference category, at a level of: *95%; ** 99%.

Source: René Houle and Lahouria Yssaad, *"Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience"*, *Perspectives*, Vol. 11, No. 9, September 2010, No. 75-001-X in Statistics Canada catalogue.

APPENDIX B: LIST OF WITNESSES

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Department of Citizenship and Immigration Canada Natasha Pateman, Acting Director General Foreign Credentials Referral Office Brendan Walsh, Director Foreign Qualification Recognition, Foreign Credentials Referral Office	2011/10/06	4
Department of Health Sue Beardall, Manager Internationally Educated Health Professionals Initiative, Health Human Resources Policy Division Margo Craig Garrison, Director Health Human Resources Policy Division		
Department of Human Resources and Skills Development Jean-François LaRue, Director General Labour Market Integration, Skills and Employment Branch Jonathan Wells, Director Operations, Labour Market Integration, Skills and Employment Branch		
Canadian Association of Medical Radiation Technologists Giulia Nastase, Manager Special Projects Charles A. Shields, Chief Executive Officer	2011/10/18	5
Canadian Society for Medical Laboratory Science Christine Nielsen, Executive Director		
House of Commons RobR. Walsh, Law Clerk and Parliamentary Counsel		
Royal Architectural Institute of Canada Jill McCaw, Coordinator Integration Project Jim McKee, Executive Director		
Canadian Alliance of Physiotherapy Regulators Katya Masnyk Duvalko, Chief Executive Officer Claudia von Zweck, Executive Director	2011/10/20	6

Organizations and Individuals	Date	Meeting
Canadian Institute of Chartered Accountants Jylan Khalil, Director Chartered Accountants Qualification Doretta Thompson, Principal Education and Communications	2011/10/20	6
Canadian Manufacturers and Exporters Mathew Wilson, Vice-President National Policy		
Certified General Accountants Association of Canada Carole Presseault, Vice-President Government and Regulatory Affairs		
National Association of Pharmacy Regulatory Authorities Carole Bouchard, Executive Director		
Alberta International Medical Graduates Association Peter Idahosa, President	2011/10/25	7
Mount Royal University Pam Nordstrom, Director School of Nursing		
S.U.C.C.E.S.S. Thomas Tam, Chief Executive Officer		
Toronto Region Immigrant Employment Council Joan Atlin, Director of Programs		
University of Manitoba Jonathan Beddoes, Dean Faculty of Engineering		
Building and Construction Trades Department, AFL-CIO, Canadian Office Christopher Smillie, Senior Advisor Government Relations and Public Affairs	2011/10/27	8
Canadian Council of Social Work Regulators Claude Leblond, President		
Canadian Home Builders' Association Gary Friend, Past-President Jack Mantyla, National Co-ordinator Education and Training		
National Association of Career Colleges Serge Buy, Director Government Relations		

Organizations and Individuals	Date	Meeting
As individuals Ivy Lynn Bourgeault, Research Chair Canadian Institutes of Health Research, Health Human Resources Policy Anne Brasset-Latulippe, Research Coordinator Canadian Health Human Resources Network, University of Ottawa	2011/11/01	9
Canadian Dental Association Robert Lees, Representative Registration Manager, Royal College of Dental Surgeons of Ontario Benoit Soucy, Director Clinical and Scientific Affairs		
Canadian Physiotherapy Association Michael Brennan, Chief Executive Officer		
Centennial College Sandra Murphy, Dean School of Community and Health Studies		
Health Action Lobby Christine Nielsen, Member Charles A. Shields, Member		
Royal College of Physicians and Surgeons of Canada Andrew Padmos, Chief Executive Officer Paul Tomascik, Senior Analyst Health Policy and Partner Relations		
College and Association of Registered Nurses of Alberta Cathy Giblin, Registrar and Director Registration Services	2011/11/03	10
Government of Manitoba Ximena Munoz, Commissioner Office of the Manitoba Fairness Commissioner, Department of Labour and Immigration		
Government of Ontario Suzanne Gordon, Manager Labour Market Integration Unit, Ontario Bridge Training Program, Ministry of Citizenship and Immigration		
Department of Citizenship and Immigration Brendan Walsh, Director Foreign Qualification Recognition, Foreign Credentials Referral Office	2011/11/15	11

Organizations and Individuals	Date	Meeting
<p>Department of Health</p> <p>Sue Beardall, Manager Internationally Educated Health Professionals Initiative, Health Human Resources Policy Division</p> <p>Margo Craig Garrison, Director Health Human Resources Policy Division</p>	2011/11/15	11
<p>Department of Human Resources and Skills Development</p> <p>Jean-François LaRue, Director General Labour Market Integration, Skills and Employment Branch</p> <p>Jonathan Wells, Director Operations, Labour Market Integration, Skills and Employment Branch</p>		

APPENDIX C: LIST OF BRIEFS

Organizations and individuals

Association of Canadian Community Colleges

Canadian Association of Medical Radiation Technologists

Canadian Association of Occupational Therapists

Canadian Chamber of Commerce

Canadian Home Builders' Association

College and Association of Registered Nurses of Alberta

Consortium national de formation en santé

Engineers Canada

Federation of Medical Regulatory Authorities of Canada

House of Commons

Medical Council of Canada

National Association of Career Colleges

Royal College of Physicians and Surgeons of Canada

REQUEST FOR GOVERNMENT RESPONSE

Pursuant to Standing Order 109, the Committee requests that the government table a comprehensive response to this Report.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings (Meetings Nos.4-5-6-7-8-9-10-11-22-26-28) is tabled.

Respectfully submitted,

Ed Komarnicki, M.P.

Chair

DISSENTING OPINION OF THE NEW DEMOCRATIC PARTY

New Democrats would like to thank the many witnesses who appeared before the committee on the Foreign Qualifications study.

While we support the general direction and recommendations in this report, there are key points around funding and time frames that we felt needed to be highlighted.

Spending is about choices and choosing options that will improve and make the foreign qualification system more productive is an obvious one.

Using fiscal restraint as an excuse not to deal with problems in health human resources planning will result in perverse consequences like continuing high spending on wrong options.

It is clear to us that there needs to be more action from the federal government to rationalize the system, communicate with potential immigrants overseas and to provide the appropriate funding to help qualified immigrants get the necessary training or experience to be able to work in Canada.

New Democrats suggest these recommendations should be amended as follows:

Recommendation One

The Committee recommends that the federal government continue to financially support bridging programs that put a particular emphasis on profession specific language training, work experience, identification of skill gaps, and supports to fill those gaps. The Committee further recommends that bridging programs and program stakeholders engage in practices that use data sharing to improve the understanding of recruitment and retention patterns and workforce outcomes.

Recommendation Four

The Committee recommends that Citizenship and Immigration Canada approach provincial and territorial regulatory authorities to discuss the possibility of pre-qualifying internationally trained individuals for certain occupations as part of the immigration process.

Recommendation Seven

The Committee recommends that the federal government act as a model employer with regard to internship opportunities for internationally trained individuals by maintaining such initiatives as Citizenship and Immigration Canada's Federal Internship for Newcomers Program and increasing the number of interns accepted into the program.

Recommendation Thirteen

The Committee recommends that funding for the Pan-Canadian Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications and its related programs be maintained at least at the 2011-2012 level for the next five years.

Finally, given the importance of health human resources data and long-range planning, New Democrats support the continued collection of data by the Canadian Institute for Health Information so it can be used in the development of any national centre for the collection and analysis of data on human resources in the health sector.

Le Comité recommande que les sommes consacrées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012 et ce, pour les cinq prochaines années. Enfin, compte tenu de l'importance des données sur les ressources humaines en santé et de la planification à long terme, les néo-démocrates sont d'avis que l'Institut canadien d'information sur la santé doit continuer de collecter des données, lesquelles pourront servir à l'élaboration d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé.

Les néo-démocrates tiennent à remercier les nombreux témoins qui ont comparu devant le Comité dans le cadre de l'étude sur la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Bien que nous soyons d'accord avec l'orientation générale et les recommandations du rapport, nous estimons qu'il est important d'apporter certaines précisions importantes à propos du financement et des échéanciers.

L'allocation des fonds publics revient à une question de choix et de priorités. , Opter pour des mesures qui amélioreront et rendront plus productif le système de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger fait certainement partie des options à privilégier.

Invoquer les restrictions financières comme prétexte pour ne pas s'attaquer aux problèmes de planification des ressources humaines en santé n'aura que des effets pervers comme continuer de financer à grands frais des mesures inefficaces. À notre avis, il ne fait pas de doute que le gouvernement fédéral doit agir davantage pour rationaliser le système, mieux rejoindre des immigrants potentiels à l'étranger et consentir les sommes nécessaires pour aider les immigrants qualifiés à obtenir la formation et l'expérience nécessaires pour pouvoir travailler au Canada.

Les néo-démocrates proposent ainsi de modifier certaines recommandations du rapport.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue de soutenir financièrement les programmes de formation relai qui i mettent notamment l'emphasis sur la formation linguistique adaptée (?) à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les responsables des programmes de formation relai adoptent des pratiques de partage de l'information afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada travaille avec les autorités des organismes de réglementation provinciaux et territoriaux afin d'explorer la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions dans le cadre du processus d'immigration.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stage pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'y augmenter le nombre de places disponibles.

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au présent rapport.

Un exemplaire des procès-verbaux pertinents (séances n^{os} 4-5-6-7-8-9-10-11-22-26-28)

est déposé.

Respectueusement soumis,

Le président,

Ed Komarnicki, député

ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES

Organisations et individus

Association canadienne des constructeurs d'habitations
Association canadienne des ergothérapeutes

Association canadienne des technologues en radiation médicale
Association des collèges communautaires du Canada
Association nationale des collèges de carrières

Chambre de commerce du Canada
Chambre des communes

College and Association of Registered Nurses of Alberta
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada
Conseil médical du Canada

Consortium national de formation en santé

Fédération des ordres des médecins du Canada
Ingénieurs Canada

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

College and Association of Registered Nurses of Alberta

Cathy Gibling, registraire et directrice
Services d'enregistrement

Gouvernement de l'Ontario

Suzanne Gordon, gestionnaire
Section d'intégration au marché du travail, Programme
formation relais de l'Ontario, Ministère des Affaires civiques et
de l'immigration

Gouvernement du Manitoba

Ximena Munoz, commissaire
Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba, Ministère du
Travail et de l'immigration

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

2011/11/15

11

Brendan Walsh, directeur
Reconnaissance des titres de compétences étrangers, Bureau
d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers

Ministère de la Santé

Sue Beardall, gestionnaire
Initiative relative aux professionnels formés à l'étranger, Division
des politiques en matière de ressources humaines en santé
Margo Craig Garrison, directrice
Division des politiques en matière des ressources humaines en
santé

**Ministère des Ressources humaines et du
Développement des compétences**

Jean-François LaRue, directeur général
Intégration au marché du travail, Direction générale des
compétences et de l'emploi
Jonathan Wells, directeur
Opérations, Intégration au marché du travail, Direction
générale des compétences et de l'emploi

Organisations et individus	Date	Réunion
Association canadienne des constructeurs d'habitations Jack Mantyla, coordinateur national Education et formation	2011/10/27	8
Association nationale des collèges de carrières Serge Buy, directeur Relations gouvernementales		
Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social Claude Leblond, président		
Département des métiers de la construction, FAT-COL, Bureau canadien Christopher Smillie, conseiller principal Relations gouvernementales et affaires publiques		
À titre personnel Ivy Lynn Bourgeault, chaire de recherche Instituts de recherche en santé du Canada, Politique relative aux ressources humaines en santé Anne Brassel-Latupippe, coordonnatrice de la recherche Réseau canadien des ressources humaines en santé, Université d'Ottawa	2011/11/01	9
Association canadienne de physiothérapie Michael Brennan, chef de la direction		
Association dentaire canadienne Robert Lees, représentant Gestionnaire des inscriptions, Royal College of Dental Surgeons of Ontario Benoit Soucy, directeur Affaires cliniques et scientifiques		
Centennial College Sandra Murphy, doyenne Faculté des études communautaires et de la santé		
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada Andrew Padmos, directeur général Paul Tomascik, analyste principal Politiques de la santé et relations partenariales		
Groupe d'intervention action santé Christine Nielsen, membre Charles A. Shields, membre		

Organisations et individus			Date	Réunion
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie			2011/10/20	6
Katya Masnyk Duvalko, chef de la direction				
Association canadienne des ergothérapeutes				
Claudia von Zweck, directrice générale				
Association des comptables généraux accrédités du Canada				
Carole Presseault, vice-présidente				
Affaires gouvernementales et réglementaires				
Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie				
Carole Bouchard, directrice générale				
Institut canadien des comptables agréés				
Jylan Khalil, directrice				
Admission à la profession de comptable agréé				
Doretha Thompson, directrice principale				
Formation et communications				
Manufacturiers et exportateurs du Canada				
Mathew Wilson, vice-président				
Politique nationale				
Alberta International Medical Graduates Association			2011/10/25	7
Peter Idahosa, président				
Mount Royal University				
Pam Nordstrom, directrice				
École des sciences infirmières				
S.U.C.C.E.S.S.				
Thomas Tam, directeur général				
Toronto Region Immigrant Employment Council				
Joan Atlin, directrice des programmes				
Université du Manitoba				
Jonathan Beddoes, doyen				
Faculté de génie				
Association canadienne des constructeurs d'habitations			2011/10/27	8
Gary Friend, ancien président				

ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS

Organisations et individus	Date	Réunion
----------------------------	------	---------

Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration

Natasha Pateman, directrice générale par intérim
Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers
Brendan Walsh, directeur
Reconnaissance des titres de compétences étrangers, Bureau
d'orientation relatif aux compétences étrangers

Ministère de la Santé

Sue Beardall, gestionnaire
Initiative relative aux professionnels formés à l'étranger, Division
des politiques en matière de ressources humaines en santé
Margo Craig Garrison, directrice
Division des politiques en matière des ressources humaines en
santé

Ministère des Ressources humaines et du

Développement des compétences

Jean-François LaRue, directeur général
Intégration au marché du travail, Direction générale des
compétences et de l'emploi
Jonathan Wells, directeur
Opérations, Intégration au marché du travail, Direction
générale des compétences et de l'emploi

Association canadienne des technologues en

radiation médicale

Giulia Nastase, gestionnaire
Projets spéciaux
Charles A. Shields, chef de la direction

Chambre des communes

Rob R. Walsh, légiste et conseiller parlementaire

Institut royal d'architecture du Canada

Jill McCaw, coordinatrice
Projet d'intégration

Jim McKee, directeur général

Société canadienne de science de laboratoire

médical

Christine Nielsen, directrice exécutive

Tableau 4 – Probabilité (en %) que les diplômés et l'expérience d'un immigrant soient reconnus quatre ans après son arrivée, selon certaines caractéristiques, 2000-2005

Caractéristiques	Diplômes	Expérience
Sexe		
Hommes (référence)	36	56
Femmes	32	48**
Âge à l'arrivée		
18 à 24 ans	39	50
25 à 34 ans (référence)	32	48
35 à 44 ans	28*	43*
45 à 59 ans	21**	35**
Appartenance à une minorité visible		
Non (référence)	28	52
Oui	31	42**
Catégorie d'immigrant		
Travailleur qualifié, demandeur principal (référence)	39	56
Travailleur qualifié, conjoint et personnes à charge	23**	39**
Regroupement familial	20**	37**
Réfugie	12**	17**
Candidats des provinces, gens d'affaires, autres	18**	24**
A déjà vécu au Canada avant son arrivée		
Non (référence)	29	44
Oui	43*	51
Emploi obtenu avant l'arrivée		
Non (référence)	29	42
Oui	40**	87**
Autoévaluation des langues parlées		
Très bien (référence)	32	50
Bien	32	46
Passablement bien	21**	34**
Médiocre ou pas du tout	23**	41**
Région		
Ontario (référence)	32	47
Atlantique	59*	52
Québec	28	32**
Prairies	48	39
Alberta	24**	54
Colombie-Britannique et territoires	23**	49

Note : statistiquement significatif de la catégorie de référence à un niveau de : * 95 %, ** 99 %.

Source : René Houle et Lahouria Yssaad, « Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *Perspective*, vol. 11, n° 9, septembre 2010, n° 75-001-X au catalogue de Statistique Canada.

b) Données sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers

Entre 2001 et 2005, Statistique Canada a mené l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada. Des immigrants arrivés au Canada entre octobre 2000 et septembre 2001 ont été interrogés six mois, deux ans et quatre ans après leur arrivée. Les questions portaient entre autres sur la reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers. Après quatre ans, 28 % des immigrants avaient reçu une acceptation intégrale de leurs diplômes et 12 % une acceptation partielle, alors que 39 % avaient reçu une acceptation intégrale de leur expérience professionnelle à l'étranger et 18 % une reconnaissance partielle. Par ailleurs, 40 % d'entre eux n'avaient pas fait évaluer leurs diplômes, soit parce qu'ils n'en avaient pas besoin, qu'ils pensaient que leurs diplômes ne seraient pas reconnus, ou pour d'autres raisons⁵¹.

Le tableau 4 montre les probabilités que les diplômés et l'expérience d'un immigrant aient été reconnus quatre ans après son arrivée, en fonction d'une série de variables explicatives. Ces probabilités proviennent d'une analyse statistique qui tient compte d'autres variables explicatives. Par exemple, la différence entre la probabilité qu'un diplôme obtenu par un homme ou une femme soit reconnu n'est pas statistiquement significative quand on tient compte des autres caractéristiques (âge, région, etc.).

Les groupes suivants étaient particulièrement moins susceptibles de voir leur diplôme reconnu : les personnes âgées de 45 à 59 ans, les personnes appartenant à une catégorie d'immigrants autre que celle des travailleurs qualifiés (en particulier les réfugiés), les personnes ne parlant pas bien l'anglais ou le français et les résidents de l'Alberta, de la Colombie-Britannique ou des territoires.

À l'opposé, les personnes qui avaient déjà vécu au Canada avant leur immigration (par exemple, comme travailleurs temporaires) ou qui avaient un emploi qui les attendait au Canada avant même leur arrivée avaient une probabilité plus élevée de voir leurs diplômes reconnus. Les personnes ayant fait leurs études aux États-Unis ou au Royaume-Uni et les personnes ayant un diplôme universitaire (par rapport à des études collégiales ou postsecondaires partielles) avaient également une probabilité plus élevée de voir leur diplôme reconnu (non montré au tableau 4).

Les femmes, les personnes plus âgées, les personnes d'autres catégories d'immigrants que les travailleurs qualifiés, les membres de minorités visibles, les personnes ne parlant pas bien l'anglais ou le français et les résidents du Québec avaient une probabilité plus faible de voir leur expérience à l'étranger reconnue.

Tableau 3 – Taux de chômage, selon le pays et le domaine d'études où le diplôme postsecondaire le plus élevé a été obtenu, population âgée de 25 à 54 ans, 2006

Enfin, les PFE ayant étudié dans certains domaines avaient des taux de chômage représentant environ le double des personnes formées au Canada, soit dans les domaines de l'éducation, des sciences physiques, de la santé et des sciences sociales.

Les PFE ayant étudié dans certains pays comme le Pakistan (10,2 %) et la Chine (9,4 %) avaient des taux de chômage plus élevés que la moyenne des PFE, alors que l'inverse était vrai pour les PFE ayant étudié aux Philippines (4,0 %), au Royaume-Uni (4,2 %) et aux États-Unis (4,3 %).

personnes ayant un diplôme postsecondaire âgées de 25 à 54 ans était de 4,7 % : il était de 7,1 % pour les PFE et de 4,2 % pour les personnes formées au Canada.

Pays et domaine d'études		Taux de chômage
Pays des études	Pakistan	10,2
	Chine	9,4
	Inde	7,5
	France	6,6
	États-Unis	4,3
	Royaume-Uni	4,2
	Philippines	4,0
	Autres pays	8,4
	Domaine des études	
	Sciences sociales et de comportements, droit	8,6
	Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	8,0
	Mathématiques, informatique et sciences de l'information	7,9
	Sciences humaines	7,8
	Sciences et technologies physiques et de la vie	7,6
Canada	Commerce, gestion et administration publique	7,4
	Architecture, génie et services connexes	6,5
	Education	6,3
	Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	6,2
	Services personnels, de protection et de transport	6,1
	Agriculture, ressources naturelles et conservation	6,1
	Total (tous les domaines d'études)	7,1
	Total (Canada et extérieur du Canada)	4,7
	Sciences sociales et de comportements, droit	4,2
	Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	5,3
	Mathématiques, informatique et sciences de l'information	5,2
	Sciences humaines	4,6
	Sciences et technologies physiques et de la vie	3,9
	Commerce, gestion et administration publique	4,1

Source : Calculs des auteurs à partir des données de : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, *Activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, principal domaine d'études*.

Tableau 2 – Nombre et proportion de personnes formées à l'étranger, selon le domaine d'études et le sexe, personnes âgées de 25 à 54 ans, 2006

Domaine d'études	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Architecture, génie et services connexes	257 565	15,1	61 205	34,6	318 770	16,9
Commerce, gestion et administration publique	104 605	15,5	161 375	12,9	265 975	13,8
Santé, parcs, récréation et conditionnement physique	41 755	19,6	105 305	11,6	147 060	13,1
Sciences sociales et de comportements, droit	46 830	15,5	83 895	13,9	130 725	14,4
Sciences humaines	31 265	19,0	68 040	25,4	99 300	22,9
Education	17 120	13,6	63 070	15,1	80 195	14,8
Mathématiques, informatique et sciences de l'information	46 900	17,2	33 295	19,0	80 190	17,9
Sciences et technologies physiques et de la vie	37 430	24,5	38 020	26,5	75 455	25,5
Arts visuels et d'interprétation, et technologie des communications	18 445	12,5	28 690	16,2	47 130	14,5
Services personnels, de protection et de transport	17 940	7,0	16 330	6,2	34 265	6,6
Agriculture, ressources naturelles et conservation	17 310	13,0	10 690	15,5	28 005	13,9
Total	637 185	15,4	669 975	15,0	1 307 160	15,2

Note : La somme des différents domaines ne correspond pas au total, en raison de l'exclusion de la catégorie « autres », qui inclut des programmes multidisciplinaires dont le nombre est très petit.

Source : Calculs des auteurs à partir des données de : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, *Activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, principal domaine d'études.*

La proportion de PFE est plus élevée parmi les personnes ayant étudié en sciences et technologies physiques et de la vie (25,5 %) et en sciences humaines (22,9 %); elle est plus faible parmi les personnes ayant étudié dans le domaine des services personnels, de protection et de transport (6,6 %).

Enfin, dans le domaine de l'architecture, du génie et des services connexes, la proportion de la population active ayant étudié à l'extérieur du Canada est beaucoup plus élevée chez les femmes (34,6 %) que chez les hommes (15,1 %).

Le tableau 3 montre le taux de chômage des PFE, selon les mêmes pays et domaines d'études présentés aux tableaux 1 et 2. En 2006, le taux de chômage des

Tableau 1 – Nombre de personnes formées à l'étranger, selon le statut d'immigrant et le pays des études, personnes âgées de 25 à 54 ans, 2006

Pays des études	Non-immigrants	Immigrants récents (2001 à 2006)	Immigrants non récents (avant 2001)	Résidents non permanents	Total
Etats-Unis	84 545	20 640	50 850	12 015	168 055
Inde	255	51 475	65 615	4 030	121 375
Philippines	175	38 375	69 445	12 135	120 135
Chine	30	66 070	48 495	3 860	118 455
Royaume-Uni	16 780	15 530	49 005	6 360	87 670
Pakistan	130	20 290	20 800	1 365	42 585
France	3 220	12 350	16 080	4 800	36 455
Autres	16 080	206 190	343 200	46 965	612 455
Total	121 215	430 925	663 495	91 530	1 307 165

Note : Les non-immigrants sont des citoyens canadiens de naissance, qui peuvent comprendre un faible nombre de personnes nées à l'étranger de parents canadiens. Les résidents non permanents sont des personnes d'un autre pays qui étaient titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études, ou qui revendiquaient le statut de réfugié, ainsi que les membres de leur famille vivant avec elles au Canada.

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, Tableaux thématiques, Statut d'immigrant et période d'immigration, activité, plus haut certificat, diplôme ou grade, lieu des études, groupes d'âge et sexe.

Le tableau 2 montre le nombre et la proportion de PFE selon le domaine d'études. Les domaines sont classés en ordre décroissant du nombre de PFE. C'est dans le domaine de l'architecture, du génie et des services connexes que l'on retrouve le plus grand nombre de PFE.

Au total, les PFE représentaient 15,2 % de la population active canadienne âgée de 25 à 54 ans ayant obtenu un diplôme postsecondaire. Cette proportion est sensiblement la même chez les hommes (15,4 %) et les femmes (15,0 %).

ANNEXE A : STATISTIQUES SUR LE NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER

a) Statistiques sur les personnes formées à l'étranger

Le tableau 1 montre le nombre de personnes formées à l'étranger (PFE) ayant obtenu un diplôme postsecondaire selon le pays où le diplôme le plus élevé a été obtenu. En 2006, environ 1,3 million de Canadiens âgés de 25 à 54 ans avaient un diplôme postsecondaire dont le plus élevé avait été acquis à l'étranger⁵⁰. Une très grande majorité d'entre eux (91 %) étaient des immigrants ou des résidents non permanents. Environ 120 000 non-immigrants avaient obtenu leur plus haut diplôme à l'étranger, dont une grande partie (70 %) aux États-Unis.

Parmi les immigrants récents (qui ont immigré entre 2001 et 2006), les pays d'étude les plus fréquents sont la Chine, l'Inde et les Philippines. La proportion des PFE ayant obtenu leur diplôme en Chine est beaucoup plus élevée parmi les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 (15,3 %) que parmi les immigrants non récents (7,3 %), alors que le contraire est vrai pour les PFE ayant obtenu leur diplôme aux États-Unis (4,8 % parmi les immigrants récents et 7,7 % parmi les immigrants non récents) ou au Royaume-Uni (3,6 % parmi les immigrants récents et 7,4 % parmi les immigrants non récents).

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral sensibilise davantage les nouveaux arrivants aux possibilités de s'établir en-dehors des grands centres urbains afin de profiter des occasions d'emploi, par exemple dans les professions non réglementées.

en vue de déterminer et de combler les pénuries de médecins partout au Canada.

Recommandation 17

Le Comité appuie la collecte continue de données portant sur la gestion des ressources humaines dans le secteur de la santé faite par l'Institut canadien d'information sur la santé et recommande que Santé Canada étudie la possibilité de prêter assistance à la création d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé, si une telle option devait s'avérer prudente sur le plan financier, compte tenu de la période actuelle de restriction budgétaire.

Recommandation 18

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, avec l'approbation et la collaboration des provinces et des territoires, approuve la normalisation, dans tout le Canada, des processus d'évaluation et de qualification en place dans les collèges provinciaux et territoriaux d'accréditation des médecins formés à l'étranger.

Recommandation 19

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que les autorités concernées collaborent en vue d'établir un cheminement clair et de multiplier les possibilités, pour les médecins formés à l'étranger, d'obtenir un poste de résident et de participer à un programme de transition, de manière à accréditer les médecins étrangers et leur permettre d'exercer au Canada, sans pour autant compromettre les possibilités de formation des étudiants en médecine du Canada.

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mène une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, qui sont les principaux responsables de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger dans les professions non réglementées. Cette campagne devrait porter sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, de même que sur les bénéfices d'embaucher des personnes formées à l'étranger.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les moyens de rationaliser et de simplifier le processus administratif concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Un seul point de contact au niveau fédéral pourrait fournir toute l'information nécessaire présentement offerte par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

Recommandation 13

Le Comité recommande que les sommes dévouées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012.

Recommandation 14

Étant donné que plusieurs personnes formées à l'étranger n'arrivent pas à se procurer l'aide financière dont ils auraient besoin pour compléter une mise à niveau de leurs compétences, une formation relais ou des examens d'équivalence ou d'accréditation professionnelle, le Comité recommande que le gouvernement fédéral rende permanent et plus étendu le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers si celui-ci s'avère efficace.

Recommandation 15

Le Comité recommande que les représentants du gouvernement fédéral au sein du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage encouragent les représentants des provinces à examiner la possibilité de faire passer certains examens du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge à l'étranger, dans les pays où cela est possible, en particulier aux États-Unis.

Recommandation 16

Le gouvernement du Canada reconnaît que la planification des ressources humaines en santé est de juridiction provinciale et territoriale. Le Comité recommande que Santé Canada, avec l'approbation et la collaboration des gouvernements d'ordre provincial et territorial, maintienne son soutien à la base de données nationale qui suit la progression des diplômés en médecine formés à l'étranger

Recommandation 6

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada redouble d'efforts dans son appui à la création d'accords de reconnaissance mutuelle.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stages pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'augmenter le nombre de places disponibles dans ce programme, si les ressources le permettent.

Recommandation 8

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada poursuive le programme pilote de mentorat au sein de la fonction publique au-delà de 2012 et fasse rapport des résultats.

Recommandation 9

Le Comité recommande que le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se poursuive après le 31 décembre 2012, afin d'inclure d'autres professions, par exemple des métiers spécialisés.

Recommandation 10

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada explore la possibilité d'étendre la portée du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour cibler un plus grand nombre de projets visant des professions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre ou qui prévoient l'être dans un avenir rapproché, incluant par exemple des métiers spécialisés.

Recommandation 11

Le Comité recommande que les responsables du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger s'assurent d'avoir toute l'information nécessaire pour cibler les professions qui feront face à des pénuries de main-d'œuvre et évaluer les programmes de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et rendent cette information publique, par exemple au moyen d'un rapport annuel.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à soutenir les programmes de formation relais qui insistent notamment sur la formation linguistique propre à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les programmes de formation relais et les intervenants de ces programmes adoptent des pratiques de partage de l'information, afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

Recommandation 2

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada élargisse la portée du Projet canadien d'intégration des immigrants dans les pays où il est présentement offert, et examine la possibilité de l'offrir dans d'autres pays si nécessaire.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à améliorer le site Travailler au Canada pour que les personnes formées à l'étranger puissent y trouver de l'information conviviale et de qualité sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger avant même de prendre leur décision d'immigrer au Canada.

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'amorcer un dialogue avec les organismes de réglementation des provinces et des territoires concernant la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions par le biais du processus d'immigration.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le modèle de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger utilisé par l'Australie et conseille Citoyenneté et Immigration Canada sur les éléments positifs s'y rapportant pouvant être appliqués au système canadien.

Enfin, certains témoins ont parlé de l'importance de mieux informer les immigrants sur les possibilités d'emploi en dehors des centres urbains, où plusieurs employeurs seraient prêts à reconnaître leurs compétences.

[1] Il faudrait établir des liens entre les immigrants et les régions où il y a le plus de débouchés, surtout dans certaines petites collectivités industrielles, un peu comme dans le cadre de notre projet actuel à Fort St. John, la petite ville gazière et pétrolière du Nord de la Colombie-Britannique. Nous avons besoin de plus de ressources et de soutien pour inciter les professionnels formés à l'étranger à se rendre dans ce type de collectivité afin de réduire la pénurie de main-d'œuvre⁴⁹.

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommandation 21

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral sensibilise davantage les nouveaux arrivants aux possibilités de s'établir en-dehors des grands centres urbains afin de profiter des occasions d'emploi, par exemple dans les professions non réglementées.

CONCLUSION

L'immigration a toujours joué un rôle important dans le développement de la société canadienne. Ce rôle sera accru dans les prochaines décennies en raison de facteurs démographiques. Afin de s'assurer de la croissance économique, de la solidité des finances publiques et de réduire les pénuries de main-d'œuvre, il est primordial que les compétences des personnes ayant été formées à l'étranger soient reconnues à leur juste valeur.

Lors de cette étude, de nombreux témoins ont souligné l'efficacité du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, la qualité des programmes en place et le désir de les maintenir. Ils ont aussi parlé des pratiques exemplaires en matière de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

C'est pourquoi le Comité préconise de prendre exemple sur les pratiques ayant déjà démontré des résultats positifs : les programmes de formation relais, une meilleure information sur le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles, une reconnaissance accrue des qualifications professionnelles avant le départ vers le Canada, et l'acquisition d'expérience de travail au Canada au moyen de stages et de mentorat.

Tout ceci devra se faire en s'appuyant sur les programmes existants, qui devront être évalués régulièrement et améliorés si possible, de même que par une meilleure sensibilisation des employeurs. Le Comité suggère aussi de simplifier le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, de diminuer les délais d'attente et d'élargir l'accès au financement pour des programmes de formation relais.

employeurs : l'International Credential Evaluation Service (pour la Colombie-Britannique), l'International Qualifications Assessment Service (pour l'Alberta, la Saskatchewan et les territoires), le Service d'évaluation des diplômes du Manitoba, le World Education Services (pour l'Ontario) et le Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec.

Ces organismes évaluent les qualifications professionnelles acquises à l'étranger, mais n'octroient pas de titres de compétences ni ne garantissent-ils l'entrée à une profession. Ce sont généralement les candidats qui utilisent les services de ces organismes pour établir une comparaison entre le système éducatif d'un autre pays et celui du Canada. Par exemple, l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec indique à quoi correspondent, dans le système scolaire québécois, les études faites à l'étranger et fournit une description des diplômes et relevés de notes. Cette évaluation peut être demandée par une PFE pour poser sa candidature dans la fonction publique municipale, provinciale ou fédérale, et peut aussi être utile pour des postes auprès d'autres employeurs⁴⁷.

Il existe également de nombreux organismes d'aide à l'intégration des immigrants, dont certains représentants sont venus expliquer au Comité les services qu'ils offrent. Les représentants de ces organismes ont parlé de l'importance de sensibiliser les employeurs à la ROE.

Au bout du compte, ce sont les employeurs qui reconnaissent ou rejettent les titres de compétences des immigrants qualifiés. Nous avons constaté, tout comme nos partenaires qui s'occupent de l'emploi des immigrants à l'échelle du pays, qu'il y a une demande importante et croissante de la part des employeurs concernant du soutien pour le recrutement, l'évaluation, l'intégration et la promotion des immigrants qualifiés, et nous avons besoin d'une stratégie nationale pour répondre à cette demande. [...]

On doit encore sensibiliser davantage les employeurs à la valeur des compétences des immigrants et du fait que les intégrer à la main-d'œuvre peut rendre le Canada plus productif et concurrentiel à l'échelle mondiale⁴⁸.

Joan Atlin,
Toronto Region Immigrant Employment Council

Recommandation 20

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral mène une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, qui sont les principaux responsables de la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger dans les professions non réglementées. Cette campagne devrait porter sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, de même que sur les bénéfices d'embaucher des personnes formées à l'étranger.

47 Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Obtenir une évaluation comparative des études effectuées hors Québec.

48 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 7, 25 octobre 2011, 1640.

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que les autorités concernées collaborent en vue d'établir un cheminement clair et de multiplier les possibilités, pour les médecins formés à l'étranger, d'obtenir un poste de résident et de participer à un programme de transition, de manière à accréditer les médecins étrangers et leur permettre d'exercer au Canada, sans pour autant compromettre les possibilités de formation des étudiants en médecine du Canada.

g) Problèmes propres à d'autres professions réglementées

Le comité a entendu les témoignages d'associations professionnelles en-dehors du secteur de la santé. Les divers témoins ont décrit au Comité les difficultés et les succès que connaissent ces associations professionnelles dans leurs efforts pour faciliter le cheminement des PFE dans le processus de RQE. Le but est de faire rapidement reconnaître les qualifications acquises à l'étranger de ces professionnels sans abaisser les normes canadiennes d'admission à leur profession. Les PFE œuvrant dans des professions non médicales se heurtent aux mêmes difficultés que leurs confrères des professions médicales.

h) Problèmes propres aux professions non réglementées

Selon la Chambre de Commerce du Canada, l'emploi non réglementé représente environ 85 % de l'emploi total au Canada⁴⁶. Les professions non réglementées ne requièrent pas d'autorisation d'exercice par un organisme d'accréditation, ce qui peut simplifier le processus. Par contre, les employeurs ne reçoivent pas l'assurance que leur offrirait un organisme d'accréditation que les compétences acquises à l'étranger ont la même valeur que celles acquises dans les institutions d'enseignement canadiennes. Ceux-ci favoriseront donc parfois les postulants formés au Canada.

Il existe certains programmes ou organismes qui peuvent aider les employeurs dans cette tâche. Certains des programmes déjà mentionnés s'occupent en partie de sensibiliser les employeurs ou d'aider les PFE à comprendre le marché du travail canadien, que ce soit pour des professions réglementées ou non. Par exemple, le PRTCE de RHDDC a offert son soutien aux conseils sectoriels, qui sont des regroupements d'employeurs, syndicats et établissements d'enseignement qui s'occupent de questions de ressources humaines dans des secteurs particuliers.

Cinq organismes d'évaluation des titres de compétences mandatés ou reconnus par les provinces ou territoires peuvent faciliter la tâche aux candidats et aux

en vue de déterminer et de combler les pénuries de médecins partout au Canada.

Recommandation 17

Le Comité appuie la collecte continue de données portant sur la gestion des ressources humaines dans le secteur de la santé faite par l'Institut canadien d'information sur la santé et recommande que Santé Canada étudie la possibilité de prêter assistance à la création d'un centre national de collecte et d'analyse de données sur les ressources humaines du secteur de la santé, si une telle option devait s'avérer prudente sur le plan financier, compte tenu de la période actuelle de restriction budgétaire.

Le Comité a également entendu qu'il faut simplifier le processus de RQE et avoir des directives plus claires afin que les titres de compétences soient reconnus.

Ma première recommandation serait d'avoir un système d'évaluation simplifié. On devrait prendre conscience du fait que les cas concernant des qualifications bien connues devraient être traités de façon plus simple. [...] Les organismes de reconnaissance des qualifications devraient jouer un rôle actif et préciser les étapes à suivre par les MDÉ pour obtenir la reconnaissance de leurs qualifications en mettant sur pied des cheminement clairs, cohérents, objectifs et sans équivoque.

Il faut s'occuper du problème associé au fait que, à l'heure actuelle, les médecins formés à l'étranger ont peu d'occasions d'obtenir une expérience clinique dans le cadre d'un programme pratique en milieu hospitalier ou d'un programme de formation médicale continue qui permettrait aux MDÉ de combler toutes lacunes en matière de compétences théoriques ou cliniques. Ces programmes de FMC aideraient les MDÉ à mieux connaître le réseau canadien de la santé et à obtenir des crédits théoriques, tout en conservant leur accréditation. [...]

Il serait des plus utiles d'accroître les postes de résidents ou de mettre sur pied des programmes bien définis d'évaluation pratique pour éviter les arrières et ce, grâce à une orientation claire de la part de ce centre unique.⁴⁵

Peter Idahosa,
Alberta International Medical Graduates Association

Recommandation 18

Le gouvernement du Canada est conscient du fait que l'accréditation des médecins formés à l'étranger relève de la compétence des provinces et des territoires. Le Comité recommande que le gouvernement du Canada, avec l'approbation et la collaboration des provinces et des territoires, approuve la normalisation, dans tout le Canada, des processus d'évaluation et de qualification en place dans les collèges provinciaux et territoriaux d'accréditation des médecins formés à l'étranger.

Des témoins ont aussi mentionné qu'il serait important d'avoir un meilleur échange d'informations entre les professions afin d'être avisé des pratiques exemplaires de certaines organisations et de la façon dont elles ont réussi à résoudre les difficultés de la certification. RHDCC pourrait faciliter ce genre d'échange de données entre les professions en offrant une contribution financière à des rencontres plus fréquentes entre ces groupes. Ces rencontres pourraient même être virtuelles et utiliser la technologie existante pour assurer un échange d'information plus continu et à moindre coût.

Dans l'avenir, nous aimerions qu'il y ait une meilleure coordination des projets au pays et un meilleur échange d'information entre les professions. Il y a encore beaucoup de chevauchement. Le personnel et le conseil d'administration de l'alliance estiment que nous ratons d'importantes occasions d'apprendre de ceux qui ont réussi à résoudre les difficultés relatives à la certification d'une autre façon que nous. Des ateliers supplémentaires, des forums de discussion et des échanges électroniques d'information, par exemple, pourraient nous aider à surmonter les obstacles qui subsistent⁴².

Katya Masnyk Duvalko,
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie

De plus, le Comité a entendu que les aptitudes linguistiques représentent des difficultés de taille pour les PFE. Certains témoins ont mentionné que la maîtrise de la langue devrait être évaluée avant l'arrivée au Canada et que des cours d'appoint devraient être donnés au moment de l'arrivée au pays.

Il faut vraiment encourager et peut-être même exiger une formation linguistique avant l'arrivée. Dans certaines professions, comme chez les infirmières, par exemple, celles qui ont été formées à l'étranger doivent montrer qu'elles possèdent des niveaux précis de maîtrise de l'anglais qui répondent précisément aux besoins de leur profession. Ces exigences sont très rigoureuses⁴³.

Sandra Murphy,
Centennial College

Le Comité a également entendu qu'il serait intéressant de réévaluer les tâches médicales des professionnels de la santé afin de faire une utilisation maximale des ressources humaines dans ce domaine. Trois pays ont d'ailleurs un organisme de coordination établi à cet effet. On parle du Health Workforce Australia, Health Workforce New Zealand et du Centre for Workforce en Angleterre⁴⁴.

Recommandation 16

Le gouvernement du Canada reconnaît que la planification des ressources humaines en santé est de juridiction provinciale et territoriale. Le Comité recommande que Santé Canada, avec l'approbation et la collaboration des gouvernements d'ordre provincial et territorial, maintienne son soutien à la base de données nationale qui suit la progression des diplômés en médecine formés à l'étranger

42 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1700.

43 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1545.

44 *Ibid.*, 1715 (Ivy Lynn Bourgeault, Instituts de recherche en santé du Canada).

l'étranger au Registre de compétences des médecins du Canada pour voir si on répond à toutes les exigences. [...]

De tels centres seraient très difficiles à établir, car il faut évaluer les gens en fonction de l'expérience et des compétences exigées ici. Certaines personnes voudraient peut-être s'installer dans des pays lointains comme l'Australie ou la Nouvelle-Zélande pour faire passer les évaluations, mais les évaluations ne seraient pas effectuées en contexte et elles seraient sans doute inacceptables³⁸.

Andrew Padmos,
Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada

Le Comité a entendu que l'aide financière est un problème considérable pour les PFE dans les professions médicales. Particulièrement lorsqu'elles suivent des cours à travers un programme de formation relais qui ne mènent pas à un diplôme, les PFE ne sont pas admissibles au programme d'aide financière aux étudiants. Ceci est une difficulté majeure lorsque l'on considère les obligations familiales de plusieurs PFE, puisque 80% des professionnels formés à l'étranger sont mariés et 62% ont des enfants³⁹.

Dans une étude menée par cinq associations professionnelles du secteur de la santé, on a découvert qu'en moyenne, il faut de trois à cinq ans à un professionnel formé à l'étranger pour obtenir la reconnaissance de ses titres de compétences et exercer sa profession au Canada. Pendant cette période, les professionnels doivent souvent occuper un emploi dit de subsistance. Un programme de mise à niveau des compétences qui serait financé adéquatement permettrait de réduire cette période, ce qui résulterait en une intégration plus rapide de ces précieuses ressources⁴⁰.

Claudia von Zweck,
Association canadienne des ergothérapeutes

Le Comité a également entendu qu'il serait avantageux de créer un système de partage de données afin de mieux comprendre les régimes de recrutement et de mettre en commun les données des recruteurs, des organismes de réglementation, des organismes professionnels et des employeurs afin de déterminer quelle est l'éducation des candidats(es) qui ont du succès aux examens, quels sont les programmes de mises à niveau qui fonctionnent, quelles sont les barrières auxquelles les PFE font face.

La difficulté, à l'heure actuelle, c'est que nous n'avons pas d'identifiant unique qui permet de savoir si vous avez été recruté par un employeur et si vous avez communiqué avec l'organisme de réglementation. Ces types de renseignements ne sont pas toujours fournis. L'organisme de réglementation nous les envoie, mais ces renseignements ne sont pas mis en commun. Nous savons qui s'est adressé à nous, mais nous ne savons pas combien de personnes ne se sont pas adressées à nous. L'organisme de réglementation nous donne une idée de la situation. Il fait un certain suivi⁴¹.

Pam Nordstrom,
École des sciences infirmières, Mount Royal University

38	<i>Ibid.</i> , 1700.
39	<i>Ibid.</i> , 1545 (Sandra Murphy, Faculté des études communautaires et de la santé, Centennial College).
40	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1640.
41	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 7, 25 octobre 2011, 1620.

réussi, contre seulement 53 p. 100 pour les candidats formés à l'étranger. C'est un écart très important³⁵.

Katya Masnyk Duvalko,
Alliance canadienne des organismes de réglementation de la physiothérapie

Le Comité a été informé que l'information au sujet de la RQE est encore difficile à obtenir pour les PFE. L'information donnée sur le processus et les examens à passer pour obtenir le permis d'exercice d'une profession dans le domaine médical devrait être plus complète et plus facile d'accès. Il y a encore trop de chevauchements.

J'ai également constaté que l'information sur l'autorisation professionnelle et l'intégration dans la population active du Canada doit être juste. Les candidats sont très étonnés d'apprendre que nous imposons des conditions préalables à l'emploi dans leurs professions et, après coup, ils se sentent très découragés. Ils trouvent également que l'information est très dispersée dans les établissements, les organismes de réglementation, chez les fonctionnaires chargés de l'immigration, etc. Il faudrait vraiment la rassembler. L'absence de portail en ligne où l'on centraliserait au niveau national et qui serait accessible à l'étranger l'empêche vraiment de circuler. Elle est vitale pour accélérer le processus qui mène au permis d'exercer³⁶.

Sandra Murphy,
Faculté des études communautaires et de la santé, Centennial College

Le Comité a également été informé que les programmes de transition sont très importants car ils permettent à la PFE de suivre des formations d'appoint et de lui offrir une expérience pratique de sa profession. Toutefois, les places sont limitées et ne répondent pas à la demande.

Nos recherches nous ont révélé que les programmes de transition offrent une solution fantastique aux personnes formées à l'étranger [...] Nous savons que le processus ayant le meilleur rapport efficacité/coûts consiste à greffer des programmes de transition à des programmes d'instruction déjà en place plutôt que de créer des programmes autonomes. En effet, les programmes en place donnent déjà accès au corps enseignant, au programme d'études et à l'équipement³⁷.

Christine Nielsen,
Groupe d'intervention action santé

De plus, si certaines formes d'auto-évaluation peuvent être faites à l'étranger, il n'en demeure pas moins que certaines évaluations ou même certains cours doivent être offerts après l'arrivée au Canada. Certains pays n'ont pas accès à une technologie suffisante permettant de suivre les formations à l'étranger. Dans d'autres cas, l'évaluation doit tout simplement se faire dans un contexte canadien selon les normes canadiennes.

Je répète que, pour les médecins, l'examen du Conseil médical du Canada est accessible en ligne dans plusieurs centaines de centres partout au pays. Je crois que l'évaluation des compétences linguistiques est accessible aussi. On peut accéder de

- | | |
|----|---|
| 35 | Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1650. |
| 36 | Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 9, 1 ^{er} novembre 2011, 1545. |
| 37 | <i>Ibid.</i> , 1540. |

f) Problèmes propres aux professions réglementées du domaine de la santé

Le Comité a été informé par plusieurs témoins qu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de la santé. Les PFE représentent donc une ressource essentielle permettant de répondre à cette pénurie. Certains organismes de réglementation et des ordres professionnels ont pris l'initiative de prendre des mesures afin d'améliorer la RQE en développant des outils d'évaluation accessibles de l'étranger, des guides de préparation, des examens et des cours de perfectionnement en ligne qui donnent une réaction immédiate sur le niveau de compétence et sur la formation à compléter. Il reste toutefois beaucoup à accomplir afin de rendre la RQE plus efficace.

Il est laborieux pour les PFE d'obtenir les reconnaissances nécessaires pour pratiquer leurs professions au Canada du fait des exigences très élevées pour la RQE dans les professions médicales et du souci de préserver la confiance des canadiens dans le système de santé. Les PFE du domaine de la santé sont confrontés à des difficultés comme l'intégration en milieu de travail, de longues démarches pour obtenir un permis d'exercer, la maîtrise de la langue et le manque de connaissances du système de santé canadien et d'expérience professionnelle.

En juillet dernier, le Groupe d'intervention a rencontré des fonctionnaires de RHDCC pour un examen des problèmes, des défis et des solutions concernant les professionnels de la santé formés à l'étranger. Les sujets qu'on a alors abordés restent d'actualité. Ce sont notamment le recyclage professionnel dans les techniques et les connaissances pour répondre aux exigences canadiennes pour l'exercice de la profession; la préparation aux examens pour l'obtention du permis d'exercer; l'acquisition d'une expérience professionnelle pertinente; l'établissement de contacts ou des réseautages professionnels; la fréquentation des milieux de travail au Canada, l'initiation à la culture et au contexte canadiens, ce qui exige de l'information sur les entreprises, des appuis au niveau universitaire et les aptitudes générales nécessaires à l'obtention d'un emploi et à la réussite professionnelle; l'acquisition de compétences en matière de langue et de communication et leur amélioration; l'élaboration, la gestion et l'atteinte d'objectifs professionnels³⁴.

Charles Shields,
Groupe d'intervention action santé

Le Comité a entendu que, pour certaines professions médicales, il est particulièrement difficile de réussir les examens nationaux. Le temps et la disponibilité requis pour compléter les programmes de formation relais, le coût, ainsi que l'engagement à y participer sont des facteurs qui influencent le succès d'une PFE.

Chaque année, environ 1 000 candidats en physiothérapie passent l'examen. De ce nombre, 60 p. 100 ont été formés au Canada, et 40 p. 100 ont été formés à l'étranger. Dans l'ensemble, 85 p. 100 des candidats le réussissent. Cependant, le taux de réussite varie beaucoup selon l'endroit où le candidat a été formé. Ces dernières années, les candidats formés au Canada ont réussi l'examen dans une proportion de 96 p. 100 — donc, presque tous les candidats —, comparativement à seulement deux tiers, ou 68 p. 100, du côté des candidats formés à l'étranger. L'écart est encore plus grand dans le cas de l'examen écrit. En moyenne, 94 p. 100 des candidats formés au Canada l'ont

travailleurs sociaux qui détiennent un permis de pratique dans une province ou un territoire peuvent maintenant pratiquer leur profession partout au Canada³⁰. L'ACI incite ainsi les organismes d'accréditation d'une profession à adopter des normes communes pour la RQE afin de permettre la mobilité rapide des travailleurs sans devoir leur faire passer des examens supplémentaires pour faire reconnaître leurs compétences. Par contre, ce processus n'est pas complètement terminé dans toutes les professions réglementées.

C'est pour cette raison que nous trouvons qu'il est actuellement absolument essentiel de développer un référentiel de compétences pancanadien, suivi de normes qui nous permettront d'étudier de la même façon, et ce, partout au Canada, les demandes des personnes provenant de l'étranger ayant un diplôme en travail social. Nous nous assurerons donc, en fonction de la protection du public, que quelle que soit la porte d'entrée de la personne immigrante voulant s'inscrire comme travailleur social, cette dernière aura les compétences minimales correspondant aux exigences de l'ensemble des provinces³¹.

Claude Leblond,
Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social

Certains témoins ont mentionné qu'ils favoriseraient une meilleure mobilité de la main-d'œuvre entre le Canada et les États-Unis, notamment par le biais du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge, administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage. Celui-ci est formé des directeurs de l'apprentissage de chaque province et de deux représentants de RHDC³². Le programme fait passer des examens dans 52 métiers spécialisés qui, si réussis, donnent un accès aux emplois situés dans les autres provinces.

S'agissant de la RTCE, du point de vue du secteur de la construction, il faudrait que les examens de qualification du Sceau rouge soient administrés en permanence à l'étranger, y compris toutes les deux semaines aux États-Unis³³.

Christopher Smilie,
Département des métiers de la construction, FAT-COL, Bureau canadien

Recommandation 15

Le Comité recommande que les représentants du gouvernement fédéral au sein du Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage encouragent les représentants des provinces à examiner la possibilité de faire passer certains examens du Programme des normes interprovinciales du Sceau rouge à l'étranger, dans les pays où cela est possible, en particulier aux États-Unis.

30	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1530 (Claude Leblond, Conseil canadien des organismes de réglementation en travail social).
31	<i>Ibid.</i> , 1550.
32	Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, Contacts provinciaux et territoriaux.
33	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1635.

Le Comité a aussi entendu qu'il serait important d'offrir du financement non seulement pour les frais de scolarité afférents à certains cours dispensés dans des établissements d'enseignement postsecondaire, mais également pour les programmes de formation relais qui accélèrent le processus de RQÉ et, ainsi, l'intégration au marché du travail des PFE.

Dans le budget de 2011, le gouvernement annonçait qu'il créerait un projet pilote pour offrir une aide financière aux PFE qui ne possèdent pas les ressources nécessaires pour faire reconnaître leurs qualifications : « Le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des compétences étrangers permettra d'élaborer et de mettre à l'essai des projets novateurs qui visent à fournir une aide financière aux professionnels formés à l'étranger afin d'atténuer ces fardeaux financiers »²⁸. Ce projet d'une durée de trois ans et d'une valeur de 18 millions de dollars au total a été lancé en février 2012.

Recommandation 14

Étant donné que plusieurs personnes formées à l'étranger n'arrivent pas à se procurer l'aide financière dont ils auraient besoin pour compléter une mise à niveau de leurs compétences, une formation relais ou des examens d'équivalence ou d'accréditation professionnelle, le Comité recommande que le gouvernement fédéral rende permanent et plus étendu le projet pilote concernant le versement de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers si celui-ci s'avère efficace.

e) Mobilité interprovinciale des travailleurs et entre le Canada et les États-Unis

L'Accord sur le commerce intérieur (ACI) est entré en vigueur en 1995 et vise à favoriser la libre circulation des biens, services, investissements et travailleurs à l'intérieur du Canada. En janvier 2009, des modifications au chapitre 7 de l'ACI ont été entérinées en vue de réduire les obstacles auxquels étaient confrontés certains travailleurs dans des professions réglementées.

Les provinces peuvent afficher des exceptions à cette règle générale de reconnaissance mutuelle entre les provinces. Ce sont elles qui ont le fardeau de montrer que des différences fondamentales existent dans le fonctionnement d'une profession d'une province à l'autre. En janvier 2012, il existait 44 exceptions, soit environ 4 par province ou territoire en moyenne²⁹.

En général, les PFE et les autres Canadiens peuvent donc, sauf exception, être accrédités dans toutes les provinces dès qu'ils le sont dans une autre. Par exemple, les

28 Centre des nouvelles du Canada, Le gouvernement du Canada prend des mesures pour appuyer les nouveaux arrivants, 22 février 2012.

29 La liste complète des exceptions est disponible au Secrétariat du commerce intérieur, Groupe coordonnateur de la mobilité de la main-d'œuvre.

collaboration qui a été mise en œuvre, mais cela nous a sensibilisé encore davantage à l'importance du problème à surmonter²⁵.

Michael Brennan,
Association canadienne de physiothérapie

Nous avons de très bons programmes au Manitoba, mais ce ne sont que des projets pilotes parce que nous manquons d'argent. Les projets ne sont pas durables. Nous n'avons pas assez de fonds pour établir des programmes permanents²⁶.

Ximena Munoz,
Bureau du Commissaire à l'équité, gouvernement du Manitoba

Les membres du Comité sont d'avis que le manque de RQE est un problème qui représente un coût pour l'économie canadienne, et que les sommes qui sont consacrées aux différents programmes de RQE ne devraient pas diminuer dans les prochaines années, en particulier si les programmes sont évalués régulièrement et reçoivent des évaluations positives.

Recommandation 13

Le Comité recommande que les sommes dévouées au Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et aux programmes qui y sont reliés soient au minimum maintenues au niveau de 2011-2012.

(d) Financement des études des personnes formées à l'étranger

Des témoins ont décrit au Comité les difficultés éprouvées par bon nombre de PFE qui n'ont ni l'argent ni la marge de crédit leur permettant d'obtenir des prêts étudiants pour payer leurs droits de scolarité et autres coûts de formation associés à la reconnaissance de leurs qualifications au Canada.

De plus, ils ont suggéré que le gouvernement fédéral devrait étudier la possibilité d'offrir, par l'intermédiaire du Programme canadien de prêts, une aide financière aux étudiants inscrits à des programmes durant moins de 60 semaines, comme c'est le cas de bon nombre de programmes de formation relais offerts dans des collèges et autres établissements d'enseignement postsecondaire au Canada.

Le gouvernement canadien n'accorde pas de subventions aux étudiants canadiens à l'égard de programmes d'une durée de moins de 60 semaines. Or, en acceptant de modifier cette condition, le gouvernement canadien aiderait grandement les nouveaux arrivants à améliorer leurs compétences et à faire reconnaître leurs titres de compétences étrangers en comblant les écarts actuels²⁷.

Serge Buy,
Association nationale des collèges de carrières

25	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 9, 1 ^{er} novembre 2011, 1555.
26	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 10, 3 novembre 2011, 1700.
27	Comité, <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 8, 27 octobre 2011, 1545.

b) Organisation des différents programmes fédéraux

Certains programmes fédéraux s'adressent à des organismes de réglementation; d'autres s'adressent plus directement aux PFE. Plusieurs témoins ont mentionné qu'ils voudraient que le processus de RQE soit simplifié afin de rassembler les services en un seul endroit.

Un témoin a proposé de « [c]onfier à un seul ministère, organisme ou entité le mandat d'élaborer et de coordonner les programmes et des politiques en matière de reconnaissance des titres de compétences étrangers et lui fournir les fonds nécessaires²³ ». Un autre témoin a aussi mentionné que leur association n'avait pas rencontré de problème particulier à traiter avec deux ministères, mais qu'un guichet unique serait avantageux pour leurs activités²⁴. Les représentants des trois principaux ministères qui ont témoigné devant le Comité ont indiqué que chaque ministère remplissait une fonction très précise qui complétait le rôle de chacun des ministères. Le Comité est toutefois d'avis que les PFE qui souhaitent s'installer au Canada doivent être bien informés et qu'une source unique sur le processus de RQE améliorerait son efficacité.

Recommandation 12

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral examine les moyens de rationaliser et de simplifier le processus administratif concernant la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Un seul point de contact au niveau fédéral pourrait fournir toute l'information nécessaire présentée par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers de Citoyenneté et Immigration Canada et le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.

c) Financement des programmes de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger

Plusieurs témoins ont parlé du manque de financement disponible aux différents organismes d'accréditation qui facilitent le processus de RQE.

Mais maintenant que ces mécanismes sont en place, on est d'autant plus conscient de tout le travail qu'il reste à faire. Nos capacités pourraient nous permettre d'améliorer la situation dans une proportion de 10 p. 100, mais pour chaque personne qui participe à un programme relais, six doivent attendre. Pour tout étudiant qui obtient un stage, 12 sont refoulés. C'est donc un problème de volume. Nous nous réjouissons de l'approche de

- | | |
|----|--|
| 23 | College and Association of Registered Nurses of Alberta. Un cadre de réussite : recommandations concrètes visant à accélérer le processus de reconnaissance des titres de compétence étrangers : Évaluation et reconnaissance des infirmières et infirmiers formés à l'étranger – l'expérience de l'Alberta. Document d'information à l'intention du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), novembre 2011, p. 7. |
| 24 | Comité. <i>Témoignages</i> , 1 ^{re} session, 41 ^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1715 (Carole Bouchard, Association nationale des organismes de réglementation de la pharmacie). |

Le cadre pancanadien doit aussi porter sur les compétences demandées dans l'industrie partout au Canada. Les emplois visés aujourd'hui et dans les prochaines années sont un excellent début. Toutefois, la plupart des emplois visés de nos jours ne tiennent pas compte des compétences exigées dans l'industrie [...]»²¹.

Mathew Wilson,
Manufacturiers et exportateurs du Canada

Recommandation 9

Le Comité recommande que le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se poursuive après le 31 décembre 2012, afin d'inclure d'autres professions, par exemple des métiers spécialisés.

Une évaluation sommative du PRTCE effectuée en 2008²² en a révélé la pertinence et la rentabilité, illustre la capacité de donner les résultats escomptés à court terme, et démontre son évolution assurée vers le succès à plus long terme. Devant de telles observations, le Comité pense qu'il faudrait poursuivre ce programme.

Recommandation 10

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada explore la possibilité d'étendre la portée du programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers pour cibler un plus grand nombre de projets visant des professions confrontées à des pénuries de main-d'œuvre ou qui prévoient l'être dans un avenir rapproché, incluant par exemple des métiers spécialisés.

Les membres du Comité sont d'avis que le Cadre et tous les programmes liés à la ROE doivent être évalués régulièrement. Compte tenu de l'importance des pénuries de main-d'œuvre à venir, l'information sur le marché du travail doit également être la plus précise possible afin de cibler les professions ou métiers les plus en demande.

Recommandation 11

Le Comité recommande que les responsables du Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger s'assurent d'avoir toute l'information nécessaire pour cibler les professions qui feront face à des pénuries de main-d'œuvre et évaluer les programmes de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et rendent cette information publique, par exemple au moyen d'un rapport annuel.

21

Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 6, 20 octobre 2011, 1545.

22

Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Évaluation sommative du Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers. Rapport final, Direction générale de la politique stratégique et de la recherche, avril 2010.

Recommandation 6

Le Comité recommande que Ressources humaines et Développement des compétences Canada redouble d'efforts dans son appui à la création d'accords de reconnaissance mutuelle.

c) Acquisition d'expérience de travail canadienne

Les programmes de stages et de mentorat ont été mentionnés par de nombreux témoins comme étant une pratique exemplaire qui permet d'acquérir une expérience de travail au Canada et d'amorcer l'intégration des PFE au marché du travail canadien.

Les occasions de mentorat et de placement sont très importantes. En Colombie-Britannique, nous avons collaboré étroitement avec des organismes locaux de même qu'avec certains conseils sectoriels. Nous collaborons avec le CTIC, le Conseil des technologies de l'information et des communications, pour organiser certains projets pilotes à Vancouver dans le but de faciliter le recrutement des professionnels formés à l'étranger et de les aider à obtenir certains services de placement et de mentorat.²⁰

Thomas Tam,
S.U.C.C.E.S.S.

Recommandation 7

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral agisse comme employeur modèle en ce qui concerne les possibilités de stages pour les personnes formées à l'étranger, notamment en poursuivant le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants de Citoyenneté et Immigration Canada et qu'il envisage d'augmenter le nombre de places disponibles dans ce programme, si les ressources le permettent.

Recommandation 8

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada poursuive le programme pilote de mentorat au sein de la fonction publique au-delà de 2012 et fasse rapport des résultats.

2.2 Problèmes mentionnés et solutions proposées

a) Inclusion de nouvelles professions et métiers spécialisés

Il est prévu que le Cadre pancanadien prendra fin en 2012. Certains témoins ont fortement insisté sur la poursuite de ce cadre qui connaît beaucoup de succès et sur l'inclusion de nouvelles professions, notamment des métiers spécialisés.

Il faut dire que cette formule s'applique uniquement pour quelques pays, et non partout dans le monde. Mais les Australiens savent tout comme nous quels sont leurs pays sources et sont capables de cibler leurs efforts en conséquence dans les professions de la santé¹⁸.

Christine Nielsen,
Groupe d'intervention action santé

Recommandation 4

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada envisage d'amorcer un dialogue avec les organismes de réglementation des provinces et des territoires concernant la possibilité d'entreprendre un processus de pré-qualification des personnes formées à l'étranger pour certaines professions par le biais du processus d'immigration.

Recommandation 5

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral étudie le modèle de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger utilisé par l'Australie et conseille Citoyenneté et Immigration Canada sur les éléments positifs s'y rapportant pouvant être appliqués au système canadien.

Plusieurs témoins ont aussi parlé des accords de reconnaissance mutuelle (ARM) comme étant une pratique exemplaire afin de s'assurer que les PFE soient accréditées rapidement avant même leur arrivée au Canada. L'accord de Washington, pour les ingénieurs, de même que les accords de l'Association dentaire canadienne et de l'Association des comptables généraux accrédités du Canada, en sont des exemples. Voilà un secteur fort prometteur qui devrait continuer à recevoir le soutien de RHDCG.

Pour faciliter l'obtention d'une autorisation d'exercer à l'extérieur du Canada, on a demandé à la Commission de l'agrément dentaire d'établir des ententes de reconnaissance mutuelle avec des pays qui ont des systèmes d'agrément comparables au nôtre. Les diplômés de programmes dentaires des pays qui ont conclu des protocoles d'entente à cet effet peuvent passer le même examen d'accréditation que les diplômés de programmes agréés au Canada. Pour le moment, des protocoles d'entente ont été conclus avec les États-Unis et l'Australie, et d'autres sont en cours de négociation avec la Nouvelle-Zélande et l'Irlande¹⁹.

Benoît Soucy,
Association dentaire canadienne

- 18 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1610.
- 19 Comité, *Témoignages*, 1^{re} session, 41^e législature, réunion n° 9, 1^{er} novembre 2011, 1640.

Certains témoins ont aussi mentionné l'importance d'amorcer le processus de RQE dans le pays d'origine en accordant davantage de certifications et d'autorisations d'exercer avant l'arrivée au Canada. Ceci ferait en sorte que les PFE seraient mieux préparées une fois en sol canadien. Pour ce faire, certains témoins ont mentionné l'existence d'outils d'auto-évaluation en ligne offerts pour certaines professions, comme en pharmacie, permettant de passer des examens à partir de l'étranger avec une réaction immédiate. D'autres témoins ont mentionné l'importance d'aller plus loin et de permettre aux organismes de réglementation de faire une sélection plus étroite des PFE avant leur arrivée. Une autre solution proposée fut d'associer un système de préqualification au processus d'immigration.

La SCSLM [Société canadienne de science de laboratoire médical] encourage également le gouvernement du Canada à inclure l'évaluation des titres de compétences au processus d'immigration au lieu de laisser l'immigrant amorcer ce processus après son arrivée¹⁷.

Christine Nielsen,
Société canadienne de science de laboratoire médical

À cet égard, l'Australie fut citée en exemple par certains témoins pour ses pratiques intéressantes de RQE avant l'arrivée au pays. Dans l'ensemble, ce pays procède à la RQE de la même façon que le Canada. Ce sont les employeurs, les organismes de réglementation et les institutions qui reconnaissent les qualifications des PFE. Toutefois, ce qui diffère particulièrement, c'est que l'Australie procède à la RQE avant l'arrivée des PFE au pays. La RQE est étroitement liée au processus d'immigration. En somme, les PFE qui désirent travailler en Australie doivent faire reconnaître leurs qualifications par l'organisme de réglementation ou l'autorité appropriée avant leur arrivée afin de démontrer que leurs chances d'intégrer le marché du travail australien sont bonnes.

Leurs politiques d'immigration sont bien évidemment un peu différentes des nôtres mais, cette considération mise à part, il faut noter que les Australiens procèdent à des évaluations préliminaires avant l'approbation d'un candidat à l'immigration, ce qui les aide sans doute à sélectionner les gens qui ont les meilleures chances de s'intégrer rapidement.

Ils ont également des programmes permanents de formation relais. Je crois qu'ils sont intégrés à leur cadre fédéral depuis les années 1960. [...]

Outre cette sélection plus poussée préalable à l'immigration, les Australiens ne permettent pas vraiment l'autodéclaration; ils vérifient que le code professionnel indiqué correspond à la réalité. Il leur arrive même d'effectuer des évaluations des compétences à l'étranger. Ils peuvent compter sur place sur des gens autorisés à le faire.

Recommandation 1

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à soutenir les programmes de formation relais qui insistent notamment sur la formation linguistique propre à un secteur professionnel particulier, l'expérience de travail, l'identification des lacunes sur le plan des compétences et les moyens de les combler. Le Comité recommande en outre que les programmes de formation relais et les intervenants de ces programmes adoptent des pratiques de partage de l'information, afin de mieux comprendre les méthodes de recrutement et de rétention, ainsi que les résultats sur le marché du travail.

b) Information et reconnaissance professionnelle avant l'arrivée au Canada

Plusieurs témoins ont mentionné qu'il fallait améliorer l'information offerte aux PFE avant leur arrivée au Canada. Les résultats du Programme canadien d'intégration des immigrants ont été décrits ainsi par la représentante de CIC :

[L]e Projet canadien d'intégration des immigrants (PCI) est maintenant offert dans quatre pays. Il en couvre également 25 autres par l'entremise de bureaux satellites et de services itinérants, ce qui n'est pas peu dire. Ces services peuvent être offerts à 75 p. 100 des candidats du programme fédéral de travailleurs qualifiés et à 44 p. 100 des candidats des provinces. On peut donc affirmer qu'une très grande proportion des immigrants qualifiés et de leurs familles reçoivent cette information [...]

En juin 2011, quelque 19 000 personnes formées à l'étranger avaient fait appel aux services du PCI, et plus de 13 000 avaient assisté à la séance de deux jours. D'après les résultats préliminaires, il y a eu une nette amélioration dans les résultats atteints sur le marché du travail par les personnes qui ont assisté aux séances du PCI à l'étranger¹⁶.

Natasha Pateman,
Citoyenneté et Immigration Canada

Recommandation 2

Le Comité recommande que Citoyenneté et Immigration Canada élargisse la portée du Projet canadien d'intégration des immigrants dans les pays où il est présentement offert, et examine la possibilité de l'offrir dans d'autres pays si nécessaire.

Recommandation 3

Le Comité recommande que le gouvernement fédéral continue à améliorer le site Travailler au Canada pour que les personnes formées à l'étranger puissent y trouver de l'information conviviale et de qualité sur la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger avant même de prendre leur décision d'immigrer au Canada.

dans le domaine de la santé (incluant les médecins). Santé Canada coprécide avec l'Alberta le Groupe de travail sur les médecins.

Le ministère coprécide avec RHDCC le Comité consultatif fédéral-provincial-territorial sur la prestation des soins de santé et les ressources humaines. Ce groupe de travail s'occupe de mieux définir les effets du Cadre pancanadien sur les ministères provinciaux et territoriaux de la santé et de trouver des solutions aux problèmes communs de politiques.

CHAPITRE II : PRATIQUES EXEMPLAIRES, PROBLÈMES ET SOLUTIONS

2.1 Pratiques exemplaires

Certains programmes comme le PRTCE existent depuis 2003. Ils ont financé des projets qui ont produit des résultats nous donnant des exemples sur les meilleures pratiques à suivre.

a) Programmes de formation relais

Les programmes de mise à niveau des compétences (ou programmes de formation relais) sont une des mesures financées par le PRTCE dans le but d'accélérer le processus de RQE. Ces programmes peuvent aussi être subventionnés par les gouvernements provinciaux :

Le programme de reconnaissance professionnelle des ingénieurs formés à l'étranger [IEEQ] de l'Université du Manitoba a donc été conçu pour éliminer ces obstacles. Il vise à offrir une solution de rechange aux examens de confirmation, aussi rigoureuse et valide, mais avec un taux de réussite plus élevé et d'une durée de un ou deux ans. En plus de confirmer les titres de compétences, ce programme comporte aussi un volet associé au marché du travail, qui est d'une grande aide quand vient le temps de trouver un premier emploi en génie. Dans le cadre de ce volet, les participants au programme reçoivent des services d'orientation culturelle et de perfectionnement linguistique [...]

Environ 90 p.100 des finissants ont maintenant une carrière dans le domaine de l'ingénierie, la plupart du temps grâce au stage effectué dans le cadre du programme. En investissant un ou deux ans dans le programme, les finissants passent d'un emploi peu rémunéré à un poste d'ingénieur, ce qui a une incidence énorme sur leur propre bien-être et celui de leur famille. Tout cela entraîne aussi un avantage important pour le Manitoba et le Canada sur le plan fiscal, ce qui fait que l'argent investi par le gouvernement dans le programme est remboursé par les participants en trois à quatre ans une fois que leur revenu a augmenté et qu'ils paient donc plus d'impôt¹⁵.

Jonathan Beddoes,
Faculté de génie, Université du Manitoba

Elle comprend des consultations individualisées et l'élaboration de plans d'action pour l'établissement éventuel au Canada. Les services du PCII sont offerts à Manille, aux Philippines, à Guangzhou, en Chine, à New Delhi, en Inde et à Londres, au Royaume-Uni. De plus, des services satellites sont offerts dans le Sud-est asiatique, le nord de l'Europe et le golfe Persique. Entre 2010 et 2013, l'ACCC recevra des fonds supplémentaires de 15 millions de dollars de la part du BORTCE afin de continuer à perfectionner ses services.

De plus, le BORTCE a initié, en partenariat avec RHDCC, le programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants, qui permet de tirer profit d'une expérience de travail canadienne dans la fonction publique. Il faut toutefois être citoyen canadien ou résident permanent et avoir réussi un concours afin d'être admissible. Environ 11 ministères fédéraux participent au programme et 20 ministères, organismes et sociétés d'État ont exprimé leur intérêt à participer au processus de recrutement de candidats pour ce programme.

b) Autre programme

CIC s'est également joint à trois organismes d'aide aux immigrants d'Ottawa, de Toronto et de Calgary afin de créer le programme pilote de mentorat dans la fonction publique. Ce programme, mis en œuvre à l'automne 2011, permet de jumeler les nouveaux arrivants à des fonctionnaires qui exercent la même profession ou le même métier. Le programme offre l'avantage d'élargir le réseau professionnel, d'acquérir une meilleure compréhension de la culture canadienne en milieu de travail, à mieux déterminer les objectifs de carrière et à améliorer les stratégies de recherche d'emploi.

1.4 Santé Canada

a) Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger

Le principal programme de Santé Canada relié à la RQE est l'Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger (IRPSFE). Lancée en 2005 et dotée d'un financement de 75 millions sur 5 ans, cette initiative a été renouvelée en 2010 et dispose d'un financement permanent de 18 millions de dollars par année.

L'IRPSFE « crée des programmes innovateurs et s'appuie sur les progrès déjà réalisés par les gouvernements et les intervenants pour élaborer des programmes et des mesures de soutien, et pour promouvoir une approche uniforme afin d'intégrer les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) au marché du travail canadien »¹⁴.

b) Autres programmes

Santé Canada a participé à l'élaboration du Cadre pancanadien, notamment à l'établissement de la liste des professions jugées prioritaires par le Cadre : cinq des huit professions de la première liste et quatre des six professions de la deuxième liste sont

¹⁴ Santé Canada, Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger.

11	Gouvernement du Canada, Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers.
12	Bureau d'orientation relative aux titres de compétences étrangers, Réseau des qualifications internationales.
13	Le PCII est géré par le BORTCE depuis octobre 2010. Il était auparavant administré par RHDDC.

Le BORTCE a financé le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII)¹³, qui est un programme d'information gratuit géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) et offert à l'étranger aux PFE. Ce programme comprend une séance d'orientation de deux jours dont l'objectif est de permettre aux PFE de comprendre les exigences pour travailler au Canada avant même qu'ils immigreront. Cette session d'information est offerte aux travailleurs qualifiés du volet fédéral, aux candidats des provinces, aux conjoints et aux personnes à charge en âge de travailler.

Le BORTCE a accordé, avec la participation d'autres gouvernements et de partenaires clés, du financement sous forme de contributions à plusieurs intervenants. Par exemple, grâce à ces accords de contribution, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada et le Conseil canadien des ingénieurs ont pu élaborer des outils, des services et des stratégies à l'étranger, et des initiatives de mentorat et de promotion pour le recrutement par les employeurs de PFE.

Plusieurs points de service mobiles, dont certains furent établis par Service Canada, permettent aussi d'obtenir de l'information sur les étapes de la RQE. Le BORTCE travaille également à l'amélioration des discussions et du partage des pratiques exemplaires entre les partenaires qui travaillent à la RQE par l'intermédiaire du nouveau site d'information Réseau des qualifications internationales¹².

Dans la même veine que le PRTCE, le BORTCE appuie la mise en œuvre du Cadre pancanadien depuis 2009. Il collabore avec RHDDC et Santé Canada et joue un rôle de coordination avec les provinces et les territoires, les organismes de réglementation, les organismes d'évaluation des compétences, les associations industrielles et les employeurs, afin d'offrir les meilleurs services possibles tant au Canada qu'à l'étranger.

En 2007, le gouvernement du Canada a mis sur pied le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE) au sein du ministère de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Le BORTCE offre aux PFE des services d'information, d'orientation et d'aiguillage afin que leurs titres et compétences soient reconnus le plus rapidement possible et ainsi pouvoir travailler au Canada dans leur profession¹¹.

a) Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers

1.3 Citoyenneté et Immigration Canada

L'information spécialisée en matière d'exercice et d'accréditation, des outils disponibles à l'étranger pour permettre aux PFE de lancer le processus de RQE avant même leur arrivée au Canada, des renseignements sur les frais auxquels ils s'exposent, ainsi que les délais qu'ils peuvent rencontrer dans ce processus s'ils choisissent de venir pratiquer leur profession au Canada.

1.2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada

a) Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers

Le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE)⁹ est un programme de contributions offert par RHDCC. Il a été lancé en 2003 et a commencé son exploitation en 2004-2005 avec le double objectif de former et renforcer la capacité de RTCE, et d'améliorer les résultats en matière d'intégration au marché du travail des PFE. Actuellement le PRTCE compte parmi ses priorités principales la mise en œuvre du Cadre pancanadien, dans les secteurs et professions visés.

Grâce à des accords de contribution avec plusieurs organismes de réglementation et différents intervenants provinciaux et territoriaux, le PRTCE finance des projets visant à éliminer divers obstacles à la pleine intégration sur le marché du travail des PFE. Le Comité a appris que depuis sa création, le Programme a ainsi apporté un soutien financier à 160 projets, pour un total de 90 millions de dollars. Le montant maximal offert dans le cadre de ces ententes de contribution s'élève à 2 millions de dollars par exercice financier, et celles-ci ont une durée maximale de cinq ans, avec possibilité de renouvellement selon le rendement et les résultats.

b) Autres programmes

Les accords de reconnaissance mutuelle (ARM) sont des ententes entre des organismes d'accréditation professionnelle canadiens et étrangers qui reconnaissent mutuellement l'équivalence des qualifications professionnelles acquises dans chaque pays. RHDCC soutient l'élaboration d'ARM en subventionnant la Fondation canadienne d'éducation économique pour l'organisation d'un atelier qui regroupera les autorités de réglementation et les associations professionnelles canadiennes et où l'on discutera de la mise en place et de la gestion des ARM avec d'autres pays et définira des pratiques exemplaires. Un tel atelier peut persuader les organismes de réglementation d'autres professions de poursuivre l'élaboration d'autres ARM et de réduire considérablement leur processus de RQE. Quelques associations professionnelles ont déjà conclu avec succès des ARM avec d'autres pays.

RHDCC gère aussi le site Web *Travailler au Canada* qui « fournit des renseignements complets et détaillés sur les professions, les perspectives d'emploi, les salaires, les employeurs potentiels, la formation, l'économie, les industries et les communautés »¹⁰. Le site appuie aussi le Cadre pancanadien en présentant de

9 Il ne faut pas confondre le PRTCE (Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers) avec le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qui « permet à des employeurs canadiens d'embaucher temporairement des travailleurs étrangers pour répondre à des besoins immédiats en matière de compétences et de main-d'œuvre lorsqu'ils n'arrivent pas à embaucher des citoyens canadiens ou des résidents permanents. » Pour de plus amples renseignements sur le PTET, prière de visiter le site de RHDCC, à : http://www.rhdcc.gc.ca/tra/competence/travailleurs_etrangers/brochure/cde_brochure.shtml.

10 Citoyenneté et Immigration Canada, Établir la prospérité du Canada, Rapport d'étape sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers de 2010 du gouvernement, Bureau d'orientation relative aux titres de compétences étrangers, 2011, p. 22.

RHDCC est le ministère fédéral responsable, travaillant de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et d'autres intervenants afin de mettre en œuvre les normes établies dans le Cadre pancanadien. Au niveau fédéral, un Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger a été créé pour guider et soutenir la mise en œuvre du Cadre pancanadien. Sous la coprésidence de RHDCC, ce groupe de travail rassemble des représentants des ministères de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) ainsi que de la Santé.

Le FMMT a décidé d'accorder priorité à certaines professions réglementées lors de la mise en œuvre du Cadre pancanadien au cours des trois premières années. Il a choisi de cibler un premier ensemble de professions réglementées en ce qui a trait à la norme de rapidité d'évaluation. Les PFE qui présentent leur candidature pour obtenir l'accréditation ou leur permis d'exercer dans l'une de ces professions ciblées doivent être avisées en deçà d'un an si leurs qualifications sont reconnues, si elles doivent recevoir une formation complémentaire, ou si leurs compétences ou leur expérience seraient mieux mises à profit dans une autre profession. Cette norme d'un an constitue un progrès important, car les recherches ont démontré que les PFE ont de meilleures chances d'intégrer le marché du travail dans leur propre sphère d'études si le processus de RQE s'effectue tôt dans le processus d'établissement.

Selon le Cadre pancanadien, la norme de rapidité d'évaluation devait être mise en œuvre dans les huit professions suivantes avant le 31 décembre 2010 : architectes, ingénieurs, vérificateurs financiers et comptables, technologues médicaux, ergothérapeutes, pharmaciens, physiothérapeutes et infirmières autorisées. Un représentant de RHDCC a dit au Comité que « les autorités de réglementation respectent présentement l'engagement pancanadien à l'égard de la rapidité du service pour les huit premières professions ciblées⁸ ».

La seconde phase de mise en œuvre du Cadre pancanadien prévoit l'application de la norme de rapidité de service aux six professions suivantes d'ici la fin de décembre 2012 : dentistes, techniciens en génie, infirmières auxiliaires, technologues en radiation médicale, médecins et enseignants (de la maternelle à la douzième année).

Dans le cas de professions non réglementées, c'est aux employeurs qu'incombe la responsabilité d'évaluer et de reconnaître les qualifications acquises à l'étranger. Ces professions ne sont pas une priorité du Cadre pancanadien de 2009. On constate néanmoins des problèmes en matière de RQE dans ce secteur également et ceux-ci seront abordés brièvement dans le prochain chapitre du présent rapport.

1.1 Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

L'élaboration d'un cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger fait suite à un engagement qu'a pris le gouvernement du Canada dans son discours du Trône de 2008; il y indiquait en effet que le gouvernement fédéral travaillerait de concert avec les provinces et les territoires pour accorder priorité au dossier de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, pour accroître le recours aux services d'établissement offerts aux immigrants, et pour attirer l'élite des étudiants étrangers au Canada.

Le Plan d'action économique du Canada (budget de 2009) comportait un investissement de 50 millions de dollars sur deux ans pour augmenter l'efficacité des processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQE). En janvier 2009, les premiers ministres ont convenu d'accorder priorité à l'accélération de ce processus. Le gouvernement fédéral a adopté le rôle de facilitateur dans le contexte de l'élaboration d'une entente-cadre pancanadienne, et c'est maintenant cette dernière qui balise l'évolution des processus de RQE.

Le Forum des ministres des marchés du travail (FMMT), coprésidé par le ministre de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), s'est vu confier la tâche d'élaborer cette entente-cadre. Le 30 novembre 2009, le nouveau Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger⁷ (ci-après nommé le Cadre pancanadien) fut lancé pour faciliter la reconnaissance des qualifications professionnelles des personnes formées à l'étranger (PFE). Toutes les parties ont convenu que le Cadre pancanadien devait reposer sur les principes d'équité, de cohérence, de transparence et de rapidité.

Dans les professions et les métiers réglementés, la reconnaissance des qualifications professionnelles est avant tout une responsabilité confiée aux provinces et territoires qui, dans certains cas, est déléguée par voie législative à des organismes de réglementation. Ceux-ci ont établi des normes professionnelles pour assurer la protection du public, des consommateurs et de l'environnement.

À part ces organismes de réglementation, d'autres organisations œuvrent à la RQE, notamment les ministères gouvernementaux, les établissements d'enseignement postsecondaire et de formation professionnelle et les organismes d'établissement des immigrants. La coordination de leurs activités n'est pas une mince tâche. Le Cadre pancanadien a précisément comme objectif, entre autres, de faciliter la coordination de ces activités, d'éviter les redoublements et de soutenir la mise en place de processus cohérents et efficaces de RQE dans tout le pays.

L'expérience professionnelle et le niveau d'études acquis dans un autre pays sont comparables aux normes établies pour exercer une profession ou un métier au Canada⁵.

Selon Robert Walsh, légiste et conseiller parlementaire, la seule limite aux initiatives fédérales sur la RQF du point de vue constitutionnel est qu'elle n'empiète pas sur les juridictions provinciales comme l'éducation et le travail. Un représentant d'un ministère fédéral a aussi mentionné que le gouvernement fédéral peut jouer un rôle de chef de file et facilitateur en la matière, en collaboration avec les provinces.

En 2006, environ 15 % de la population active canadienne âgée de 25 à 54 ans (ou 1,3 millions de Canadiens) avait obtenu leur diplôme du niveau le plus élevé à l'étranger³. Les immigrants récents (arrivés dans les cinq dernières années) ont de moins bons résultats sur le marché du travail que les immigrants arrivés il y a plus longtemps ou que les personnes nées au Canada. Par exemple, en 2011, le taux de chômage des personnes arrivées au Canada dans les cinq années précédentes était de 13,6 %, comparativement à 7,4 % pour les immigrants non récents et 5,5 % pour les personnes nées au Canada⁴. Selon un rapport : « Les problèmes associés à la reconnaissance des titres de compétences étrangers, une connaissance insuffisante des langues officielles et le manque d'expérience de travail au Canada pourraient expliquer en partie l'écart des emplois entre les immigrants récents et leurs homologues nés au Canada »⁵.

La RQF est primordiale : une étude datant de 2001 (avant la mise en place de certains programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux) estimait que le coût de la non-reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger se situait entre 4,1 et 5,9 milliards de dollars par année⁶.

La non-reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est d'autant plus coûteuse qu'il existe des pénuries de main-d'œuvre dans certaines professions et que ces pénuries devraient augmenter en raison, entre autres, du vieillissement de la population canadienne.

2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Forum des ministres du marché du travail, *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*, p. 1, 2009.

3 L'Annexe A contient plus de statistiques sur les domaines et les pays d'études et la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger.

4 Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau Cansim 282-0102.

5 Chambre de commerce du Canada, *L'immigration : Nouveau visage du Canada*, p. 7, février 2009.

6 Michael Bloom et Michael Grant, La reconnaissance des travailleurs intellectuels : les avantages économiques d'une meilleure appréciation de l'apprentissage et des titres de compétences au Canada, Conférence Board du Canada, septembre 2001.

UN CADRE PROPOSE AU SUCCÈS : RECOMMANDATIONS PRATIQUES POUR ACCÉLÉRER DAVANTAGE LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER

INTRODUCTION

Le 29 septembre 2011, le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (ci-après, le Comité) a adopté la motion suivante :

Que le Comité commence l'étude du processus canadien de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger, laquelle s'intitulera « Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger [...] ».

Au cours de la 1^{re} session de la 41^e législature, le Comité a donc tenu huit réunions sur le sujet, recevant les témoignages de représentants de trois ministères fédéraux qui sont directement touchés par la question, d'associations professionnelles, d'organismes de réglementation de professions, d'organisations qui aident les personnes à faire reconnaître leurs titres de compétences acquis à l'étranger, ainsi que des représentants du milieu des affaires, de l'éducation, des syndicats et des gouvernements provinciaux.

Le Comité tient à offrir toute sa gratitude aux personnes qui ont témoigné lors des réunions, de même qu'aux organisations qui ont soumis des mémoires dans le cadre de cette étude.

Les personnes formées à l'étranger (PFE) comprennent des personnes nées au Canada qui sont allées étudier à l'étranger et reviennent au Canada pour y travailler, de même que des personnes nées à l'étranger qui ont fait une partie ou la totalité de leurs études à l'étranger, mais qui résident maintenant au Canada ou qui désirent s'y installer.

On définit ainsi la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (RQE)¹ :

La reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger est le processus qui consiste à s'assurer que les connaissances, les compétences,

¹ Lors des réunions du Comité, certains témoins ont plutôt utilisé la terminologie « reconnaissance des titres de compétences étrangers » (RTCE), qui est aussi employée par certains programmes fédéraux. La RTCE est parfois utilisée par les intervenants pour désigner la reconnaissance des diplômes d'études uniquement, mais à d'autres occasions celle de l'expérience professionnelle ou d'autres compétences également. Pour éviter toute confusion, la terminologie RQE sera utilisée tout au long de ce rapport (en dehors des citations des témoins et des noms spécifiques de programme), en incluant la reconnaissance de l'expérience acquise à l'étranger et d'autres compétences, comme les capacités en français ou en anglais.

b) Organisation des différents programmes fédéraux	14
c) Financement des programmes de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger	14
d) Financement des études des personnes formées à l'étranger	15
e) Mobilité interprovinciale des travailleurs et entre le Canada et les États-Unis	16
f) Problèmes propres aux professions réglementées du domaine de la santé	18
g) Problèmes propres à d'autres professions réglementées	23
h) Problèmes propres aux professions non réglementées	23
CONCLUSION	25
LISTE DES RECOMMANDATIONS	27
ANNEXE A : STATISTIQUES SUR LE NOMBRE DE PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER ET LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER	33
a) Statistiques sur les personnes formées à l'étranger	33
b) Données sur la reconnaissance des titres de compétence étrangers	37
ANNEXE B : LISTE DES TÉMOINS	39
ANNEXE C : LISTE DES MÉMOIRES	43
DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT	45
OPINION DISSIDENTE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE	47

TABLE DES MATIÈRES

UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS : RECOMMANDATIONS PRATIQUES	1
POUR ACCÉLÉRER D'AVANTAGE LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE	1
DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES ACQUISES À L'ÉTRANGER	1
INTRODUCTION	1

CHAPITRE I : PROGRAMMES FÉDÉRAUX RELIÉS AU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS ACQUISES À L'ÉTRANGER	3
---	---

1.1 Le Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger	3
--	---

1.2 Ressources humaines et Développement des compétences Canada	5
---	---

a) Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers	5
--	---

b) Autres programmes	5
----------------------	---

1.3 Citoyenneté et Immigration Canada	6
---------------------------------------	---

a) Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers	6
---	---

b) Autre programme	7
--------------------	---

1.4 Santé Canada	7
------------------	---

a) Initiative relative aux professionnels de la santé formés à l'étranger	7
---	---

b) Autres programmes	7
----------------------	---

CHAPITRE II : PRATIQUES EXEMPLAIRES, PROBLÈMES ET SOLUTIONS	8
---	---

2.1 Pratiques exemplaires	8
---------------------------	---

a) Programmes de formation relais	8
-----------------------------------	---

b) Information et reconnaissance professionnelle avant l'arrivée au Canada	9
--	---

c) Acquisition d'expérience de travail canadienne	12
---	----

2.2 Problèmes mentionnés et solutions proposées	12
---	----

a) Inclusion de nouvelles professions et métiers spécialisés	12
--	----

**LE COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES
HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET
DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

a l'honneur de présenter son

QUATRIÈME RAPPORT

Conformément au mandat que lui confère l'article 108(2) du Règlement, le Comité a étudié Un cadre propice au succès : recommandations pratiques pour accélérer davantage le processus de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et a convenu de faire rapport de ce qui suit :

**COMITÉ PERMANENT DES RESSOURCES
HUMAINES, DU DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES, DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET
DE LA CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

PRÉSIDENT

Ed Komarnicki

VICE-PRÉSIDENTS

Rodger Cuzner

Carol Hughes

MEMBRES

Phil McColeman

Claude Patry

Manon Perreault

Devinder Shory

Brad Butt

Jean Crowder

Joe Daniel

Kellie Leitch

Colin Mayes

GREFFIÈRE DU COMITÉ

Evelyn Lukyniuk

BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Service d'information et de recherche parlementaires

Chantal Collin, analyste

Sandra Gruescu, analyste

André Léonard, analyste

**UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS :
RÉCOMMANDATIONS PRATIQUES POUR
ACCÉLÉRER D'AVANTAGE LE PROCESSUS DE
RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES
ACQUISES À L'ÉTRANGER**

**Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées**

Le président

Ed Komarnicki, député

MARS 2012

41^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur*.

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse suivante : <http://www.parl.gc.ca>

<http://publications.gc.ca>

publications@tpsgc-pwgsc.gc.ca

Télécopieur : 613-954-5779 ou 1-800-565-7757
Téléphone : 613-941-5995 ou 1-800-635-7943

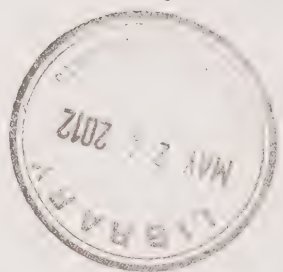
Ottawa (Ontario) K1A 0S5

Les Éditions et Services de dépôt Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
On peut obtenir des copies supplémentaires en écrivant à :

CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA



UN CADRE PROPICE AU SUCCÈS : RÉCOMMANDATIONS PRATIQUES POUR ACCELERER D'AVANTAGE LE PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ACQUISES À L'ÉTRANGER



Rapport du Comité permanent
des ressources humaines, du développement des
compétences, du développement social et de la
condition des personnes handicapées

Le président

Ed Komarnicki, député

MARS 2012

41^e LÉGISLATURE, 1^{re} SESSION

